KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
Nederlandse afdeling
FAC. RECHTSGELEERDHEID
BIBLIOTHEEK

Arbeidsovereenkomst

(HANDARBEIDERS)

door

Jan STEYAERT
Ere-advocaat

In deze verhandeling werd de stof bijgehouden tot

1 mei 1961

+ 1963

INHOUD

Nrs

INHOUD
ZAKENREGISTER
BIBLIOGRAFIE

Titel I. — Algemeen deel . . . . . 1 - 60

HOOFDSTUK I. — ALGEMENE INLEIDING . . . . . 1 - 4

AFDELING I. — *Wetgeving* 1

AFDELING II. — *Karakter van de wet. Is zij van openbare orde?* 2

AFDELING III. — *Deze wet is een burgerlijke wet* 3

AFDELING IV. — *Welke arbeid wordt door deze wet bedoeld* . . 4

HOOFDSTUK II. — WIE IS HANDARBEIDER? - ONDERSCHEID MET BEDIENDE . . . . . 5 - 22

HOOFDSTUK III. — WIE IS WERKGEVER? . . . . . 23 - 26

HOOFDSTUK IV. — ONDERSCHEID TUSSEN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN EN ANDERE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN . . . . 27 - 36

HOOFDSTUK V. — DE VERSCHILLENDE SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR WERKLIEDEN . . 37 - 40

HOOFDSTUK VI. — DE RECHTSBRONNEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN . . . 41 - 60

AFDELING I. — *De toestand vóór de wet van 4 maart 1954* . . 42 - 45

AFDELING II. — *De wet van 4 maart 1954* . . . . . 46 - 60

Titel II. — De overeenkomst op proef . . . . 61 - 74

HOOFDSTUK I. — KARAKTERISTIEK, VERSCHIL MET ANDERE OVEREENKOMSTEN . . . . . 61 - 66

HOOFDSTUK II. — VORMVEREISTEN . . . . . 67 - 69

Nrs

HOOFDSTUK III. — DUUR . . . . . 70 - 71

HOOFDSTUK IV. — SCHORSING 72

HOOFDSTUK V. — EINDE . . . . . 73 - 74

Titel III. — Geldigheidsvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders . . . . . 75 - 93

HOOFDSTUK I. — GRONDVOORWAARDEN . . . . . 75 - 86

AFDELING I. — *Voorwaarden betreffende de persoonlijke bekwaamheid der partijen* 75

AFDELING II. — *Geldige toestemming* . . . . . 76 - 79

AFDELING III. — *Oorzaak en voorwerp* . . . . . 80 - 81

AFDELING IV. — *Gevolgen van het ontbreken van een vereiste tot geldigheid* . . . . . 82 - 86

HOOFDSTUK II. — VORMVOORWAARDEN EN BEWIJS . . . . 87 - 93

AFDELING I. — *De contracten voor onbepaalde duur* . . . . 87 - 88

AFDELING II. — *De contracten voor een bepaalde onderneming of een bepaalde duur* . . . . . 89 - 93

Titel IV. — De verplichtingen van de partijen 94 - 154

HOOFDSTUK I. — DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 94 - 120

AFDELING I. — *Het vervullen van de arbeidstaak* . . . . . 96 - 102

AFDELING II. — *Uitvoeren op de tijd, plaats en wijze zoals overeengekomen* . . . . . 103 - 105

AFDELING III. — *Het werk moet uitgevoerd worden met de zorg van een goede huisvader* . . . . . 106 - 115

AFDELING IV. — *De arbeider moet de onderrichtingen van de werkgever in acht nemen* 116

AFDELING V. — *De arbeider moet de welvoeglijkheid en goede zeden in acht nemen* 117

AFDELING VI. — *De arbeider moet de fabricatiegeheimen bewaren* 118

AFDELING VII. — *Veiligheid en hygiëne in acht nemen* . . . 119

AFDELING VIII. — *Concurrentieverbod* 120

HOOFDSTUK II. — DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 121 - 154

AFDELING I. — *De arbeider tewerkstellen* . . . . . 124 - 129

Nrs

AFDELING II. — *Medewerkers, gereedschap en grondstoffen ter beschikking stellen* 130

AFDELING III. — *Voor behoorlijke arbeidsvoorwaarden zorgen* 131 - 139

AFDELING IV. — *Zorgen voor behoud van goede zeden en welvoeglijkheid* 140

AFDELING V. — *Rusttijd verschaffen voor het vervullen van godsdienst- en burgerplichten* 141

AFDELING VI. — *Bewaren van de gereedschappen* . . . . . 142 - 148

§ 1. — De gereedschappen . . . . . 142 - 147

§ 2. — Bewaringsplicht over andere voorwerpen 148

AFDELING VII. — *Getuigschrift verlenen na het einde van de overeenkomst* . . . . . 149 - 154

Titel V. — Statuut van het loon . . . . . 155 - 315

HOOFDSTUK I. — ALGEMENE BEPALINGEN - OORZAAK - VORMING VAN HET LOON . . . . . 155 - 163

HOOFDSTUK II. — WANNEER IS HET LOON VERSCHULDIGD - WAARUIT KAN DE BEZOLDIGING BESTAAN - DE VERSCHILLENDE SOORTEN BEZOLDIGING 164 - 178

HOOFDSTUK III. — BETALING VAN HET LOON IN GEVAL VAN VERHINDERING OM TE WERKEN - BEGINSEL VAN HET GEWAARBORGD WEEKLOON 179 - 198

AFDELING I. — *Algemeen deel* . . . . . 180 - 186

§ 1. — Korte historiek van de wet 180

§ 2. — Toestand in het buitenland 181

§ 3. — Grondbeginselen 182

§ 4. — Enkele algemene bepalingen en kenmerken . . . . 183 - 186

A. — Karakter van de wet van 20 juli 1960 . . . 183

B. — Duur 184

C. — Werknemers die onder toepassing vallen van de wet 185

D. — Werkgevers die onder toepassing vallen van de wet 186

AFDELING II. — *Bepaling van het normaal loon* . . . . . 187 - 188

AFDELING III. — *Betaling van het dagloon in geval van arbeidsonderbreking* . . . . . 189 - 198

§ 1. — Beginselen 189

§ 2. — Algemene voorwaarden van toepassing 190

§ 3. — Verschillende gevallen van toepassing . . . . . 191 - 197

Nrs

A. — Ontreddering op weg naar het werk . . . 191 - 192
B. — Verhindering om verder te werken . . . . 193 - 197
§ 4. — Mogelijke ontheffing van deze verplichting 198

HOOFDSTUK IV. — SCHULDEISER EN SCHULDENAAR VAN HET LOON . . . . . 199 - 208
AFDELING I. — *Door wie moet het loon betaald worden ?* . . 199
AFDELING II. — *Aan wie moet het loon uitbetaald worden ?* 200 - 208

HOOFDSTUK V. — HET VRIJE BESCHIKKINGSRECHT OVER HET LOON . . . . . 209 - 210

HOOFDSTUK VI. — HOE WORDT HET LOON GEMETEN . . . 211 - 212

HOOFDSTUK VII. — DE BETALING VAN HET LOON . . . . 213 - 233
AFDELING I. — *Waar moet het loon betaald worden ?* . . . 213 - 216
AFDELING II. — *Wanneer moet het loon uitbetaald worden ?* 217 - 221
AFDELING III. — *Hoe moet het loon uitbetaald worden ?* . . . 222 - 231
AFDELING IV. — *Het bewijs van de uitbetaling van het loon* 232
AFDELING V. — *Documenten die met het loon moeten opgesteld worden* 233

HOOFDSTUK VIII. — INBESLAGNEMING EN AFSTAND VAN HET LOON . . . . . 234 - 256
AFDELING I. — *Beginselen - Inbeslagneming en afstand van het loon* . . . . . 234 - 246
AFDELING II. — *Inbeslagneming en afstand van sociale vergoedingen* . . . . . 247 - 252
AFDELING III. — *Rechtspleging* . . . . . 253 - 256

HOOFDSTUK IX. — DE AFHOUDINGEN OP HET LOON . . . 257 - 275
AFDELING I. — *Beginselen - Bedrag* . . . . . 257 - 259
AFDELING II. — *Gevallen waarin de afhouding mogelijk is* . . 260 - 275

HOOFDSTUK X. — INTERESTEN OP HET LOON 276

HOOFDSTUK XI. — VOORRECHTEN VAN DE WERKNEMER EN WERKGEVER . . . . . 277 - 283

HOOFDSTUK XII. — DE OMVANG VAN HET LOON . . . . 284 - 286
§ 1. — Algemene bepalingen 284
§ 2. — Minimumloon 285
§ 3. — Loon en indexcijfer 286

Nrs

HOOFDSTUK XIII. — LOON EN ARBEIDSDUUR . . . . . 287 - 311

AFDELING I. — *Grondbeginselen, bedrag en berekening* . . . 287 - 289

AFDELING II. — *Oorzaak en karakter van deze betaling - Openbare orde (gevolgen)* . . . . . 290 - 293

AFDELING III. — *Wanneer is de betaling van een loonbijslag verschuldigd ?* . . . . . 294 - 311

§ 1. — De werknemer moet door de wet beschermd zijn . . 294

§ 2. — Het werk moet zekere tijdsgrenzen overschrijden . . 295 - 305

§ 3. — De prestatie moet gelijk staan met een werkelijke arbeidsprestatie . . . . . 306 - 308

AFDELING IV. — *Bewijs van de overuren* . . . . . 309 - 311

HOOFDSTUK XIV. — LOON EN NACHTARBEID 312

HOOFDSTUK XV. — LOON EN ZONDAGSARBEID EN ARBEID OP WETTELIJKE FEESTDAGEN . . . . . 313 - 315

Titel VI. — De schorsing van de overeenkomst en voorwaarden waaronder de arbeider het recht op normaal loon behoudt . . . . . 316 - 419

HOOFDSTUK I. — DE SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJDSDUUR GESLOTEN - ALGEMENE BEGRIPPEN . . . . . 316 - 318

HOOFDSTUK II. — DE GEVALLEN VAN OVERMACHT . . . . 319 - 331

HOOFDSTUK III. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN BETALING VAN HET LOON IN GEVAL VAN TECHNISCHE STOORNIS BINNEN HET BEDRIJF . . . . . 332 - 339

HOOFDSTUK IV. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN BETALING VAN HET LOON IN GEVAL VAN ZIEKTE OF ONGEVAL . . . 340 - 362

AFDELING I. — *Het bewijs van de ziekte* 342

AFDELING II. — *Gevolgen wat de opzegging en de verbreking van de overeenkomst aangaat* . . . . . 343 - 346

AFDELING III. — *Het recht op loon in geval van ziekte* . . 347 - 358

§ 1. — Ondernemingen met tien werknemers . . . . . 349 - 353

A. — Toepassingsgebied 349

B. — Toepassingsmodaliteiten . . . . . 350 - 351

N^rs

C. — Vergoeding waarop de werknemer recht heeft 352
D. — Toestand in zake verzekering tegen ziekte en invaliditeit 353

§ 2. — Geval van de kleinere ondernemingen . . . . . 354 - 358
A. — Tijdelijk karakter van de wet 354
B. — Toepassingsgebied 355
C. — Toepassingsmodaliteiten . . . . . 356 - 358

AFDELING IV. — *Betaling van het loon in geval van arbeidsongeval of ongeval op de weg naar het werk* 359 - 362

HOOFDSTUK V. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN BETALING VAN HET LOON IN GEVAL VAN ZWANGERSCHAP VAN DE ARBEIDSTER . . . . . 363 - 369

AFDELING I. — *Duur van de schorsing* . . . . . 363 - 366

AFDELING II. — *Gevolgen van de zwangerschap op het bestaan van de overeenkomst* . . . . . 367 - 368

AFDELING III. — *Betaling van het loon in geval van rust bij bevalling* 369

HOOFDSTUK VI. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN BETALING VAN HET LOON IN GEVAL VAN SLECHT WEDER . . . . . 370 - 375

AFDELING I. — *Voorwaarden tot schorsing* . . . . . 370 - 371

AFDELING II. — *Gevolgen van de schorsing* . . . . . 372 - 374

AFDELING III. — *Betaling van het loon* 375

HOOFDSTUK VII. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN GEVAL VAN OPROEPING OF WEDEROPROEPING ONDER DE WAPENS 376 - 389

AFDELING I. — *Toepassingsmodaliteiten* . . . . . 376 - 379

AFDELING II. — *Gevolgen* . . . . . 380 - 389

HOOFDSTUK VIII. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST OM PERSOONLIJKE, BURGERLIJKE OF ANDERE REDENEN (KLEIN VERLET) 390 - 393

HOOFDSTUK IX. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN 394 - 400

HOOFDSTUK X. — SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN BEPAALDE TIJD OF VOOR EEN BEPAALD WERK . . . . . 401 - 403

Nrs

HOOFDSTUK XI. — DE WERKSTAKING ALS SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST . . . . . 404 - 418

AFDELING I. — *Enkele algemene begrippen* . . . . . 404 - 405

AFDELING II. — *Gevolgen van de werkstaking* . . . . . 406 - 418

HOOFDSTUK XII. — SCHORSING INGEVOLGE DE WET VAN 19 AUGUSTUS 1948 419

Titel VII. — Einde van de overeenkomst . . . 420 - 554

HOOFDSTUK I. — BEEINDIGING DOOR WEDERZIJDSE TOESTEMMING 421

HOOFDSTUK II. — BEEINDIGING KRACHTENS DE ALGEMENE REGELEN VAN HET BURGERLIJK WETBOEK 422 - 432

HOOFDSTUK III. — BEEINDIGING DOOR OVERLIJDEN . . . 433 - 434

HOOFDSTUK IV. — BEEINDIGING DOOR OVERMACHT . . . 435

HOOFDSTUK V. — BEEINDIGING DOOR OPZEGGING . . . . 436 - 476

AFDELING I. — *Algemene beginselen* . . . . . 436 - 438

AFDELING II. — *Manier waarop de opzegging gegeven wordt* 439 - 442

AFDELING III. — *De wettelijke opzeggingstermijnen* . . . . 443 - 452

AFDELING IV. — *Speciale opzeggingstermijnen voor wie minder dan zes maanden tewerkgesteld is* . . . . . 453 - 454

AFDELING V. — *Conventionele en paritaire opzeggingstermijnen* 455 - 469

AFDELING VI. — *Kunnen de opzeggingstermijnen gewijzigd worden?* 470

AFDELING VII. — *Schorsing van de opzeggingstermijn* . . . 471 - 474

AFDELING VIII. — *Gevolgen indien de termijnen niet nageleefd werden of indien er geen opzegging is* . . 475 - 476

HOOFDSTUK VI. — BEEINDIGING KRACHTENS DE WIL VAN EEN DER PARTIJEN, WANNEER EEN GEGRONDE REDEN BESTAAT . . . . . 477 - 510

AFDELING I. — *Algemene beginselen* . . . . . 477 - 481

AFDELING II. — *Wat zijn ernstige redenen van contractbreuk?* . 482 - 484

AFDELING III. — *Gevallen die voor contractbreuk ingeroepen worden door de werkgever* . . . . . 485 - 493

AFDELING IV. — *Gevallen die voor contractbreuk ingeroepen worden door de werknemer* . . . . . 494 - 500

Nrs

AFDELING V. — *Het bewijs van de ingeroepen redenen* . . . 501

AFDELING VI. — *Zwaarwichtige redenen die in het arbeidsreglement opgenomen zijn* 502

AFDELING VII. — *Hoe en wanneer moeten de redenen aan de tegenpartij betekend worden* . . . . . 503 - 509

AFDELING VIII. — *Vergoeding ingeval de opzegging of verbreking ten onrechte geschiedde* 510

HOOFDSTUK VII. — DE ONGERECHTVAARDIGDE VERBREKING VAN DE OVEREENKOMST . . . . . 511 - 530

AFDELING I. — *Beginselen* 511

AFDELING II. — *De forfaitaire vergoeding* . . . . . 512 - 519

AFDELING III — *De schadevergoeding* 520

AFDELING IV. — *Afrekening van de vergoeding* . . . . . 521 - 522

AFDELING V. — *De gevolgen van de forfaitaire vergoeding op de rechten in zake sociale zekerheid* . . . . 523 - 530

HOOFDSTUK VIII. — HET EINDE VAN DE OVEREENKOMSTEN MET TIJDSBEPALING GESLOTEN . . . . 531 - 534

HOOFDSTUK IX. — ONTSLAG VAN DE WERKNEMERS EN SLUITING VAN DE ONDERNEMING . . . . 535 - 546

HOOFDSTUK X. — NA HET EINDE VAN DE OVEREENKOMST . 547

HOOFDSTUK XI. — DE VERJARING . . . . . 548 - 554

ZAKENREGISTER

Aanbieding.
— op het werk, 192.

Aanhouding.
— gewone, 322.
— tijdelijke, 322.

Aannemingscontract, 27.

Aansprakelijkheid.
— van de werkgever, 139.

Aanvaarding (van het werk), 109.

Afdankingsattest, 153.

Afhouding, 178.
— ongerechtvaardigd, 499.
— onwettelijk, 499.

Afhouding op het loon, 257 en volg.
— afhouding en inbeslagneming, 259.
— bedrag, 259, 271.
— boete, 272.
— fooien, 262 en volg.
— leveringen (door de werkgever), 260.
— schadevergoeding, 266 en volg.
— verplichting van de werkgever, 274.
— voorschot, 261.
— waarborg, 273.
— wettelijke bepalingen, 257, 258.

Afstand van het loon, 206.
— basis, 242.
— Belgisch procesrecht, 235.
— dagloon, 243.
— meerdere schuldeisers, 246.
— omvang van het loon, 240.
— onkosten, 240.
— openbare orde, 246.
— opzeggingsvergoeding, 240.
— rechtspleging, 255.
— vergoeding voor betaalde feestdag, 241.
— wet van 18 augustus 1887, 234 en volg.
— wet van 9 juli 1957, 237.

Afval, 107.

Afwezigheid, 492.

Afwezigheid om persoonlijke, burgerlijke en andere redenen, 390 en volg.
— K.B. van 25 oktober 1960, 393.
— loon, 391.

Algemeen belang (prestaties van — in vredestijd), 419.

Algemeen reglement (omtrent de veiligheid), 132, 135.

Alimentatiegeld.
— afstand, 244 en volg.
— inbeslagneming, 244 en volg.

Ambachtsman, 5.

Arbeid.
— intellectuele, 12.
— lichamelijke, 12.
— op wettelijke feestdag, 315.
— — weerslag op het loon, 315.
— op zondag.
— — hoogovens, 313.
— — loonbijslag, 313 en volg.
— — mijnen, 313.

Arbeider.
— bij werken van aanneming.
— — voorrecht, 280 en volg.
— losse —, 37.

Arbeidsbescherming, 138.

Arbeidsconducteur, 16.

Arbeidsduur.
— terugslag op het loon, 287 en volg.

Arbeidsgereedschap, 95, 104.
— bewaarplicht van de werkgever, 142 en volg.
— — aansprakelijkheid, 142, 145 en volg.
— — heirkracht, 146.
— — verzekering, 144.
— retentierecht, 147.

Arbeidsonderbreking, 182.
— betaling van het loon, 189, 190.
— — beginsel, 189.
— — voorwaarden, 190.

Arbeidsongeschiktheid.
— overeenkomst voor een bepaalde tijd, 403.

Arbeidsongeval, 131.
— betaling van het loon, 359 en volg.
— opzet (van de werkgever), 136.
— organisatie van gewaarborgd weekloon, 183.
— verbreking arbeidsovereenkomst, 136.
— vergoeding, 176.
— — afstand, 247.
— — inbeslagneming, 247.

— verjaring, 549.
— verplichting van de werkgever, 131.
Arbeidsovereenkomst, 52.
— bedienden, 27.
— individuele, 52.
— op proef, 61 en volg.
— — einde, 73.
— — hernieuwing, 74.
— — schorsing, 72.
— — termijn, 70 en volg.
— — vereisten, 61 en volg.
— werklieden, 27.
Arbeidsovereenkomst (voor handarbeiders).
— bepaalde duur, 37, 40.
— bepaalde onderneming, 37, 40.
— collectieve (bindend en niet-bindend), 43, 44 en volg.
— gebruik, 42.
— onbepaalde tijd, 37, 40.
— voor de duur van het bestaan van een vennootschap, 37.
— wederzijdse overeenkomst, 42.
— wetgeving, 2, 3.
Arbeidsplicht, 97.
Arbeidsreglement.
— inbreuk, 84.
— politiewetten, 99.
— verbreking overeenkomst, 502.
Arbeidstaak, 96 en volg.
Arbeidstijd (hogere), 84.
Arbeidsvoorwaarden, 131.

Bakkersknecht, 16.
Bankroet, 327.
Barman, 16.
Batterist, 16.
Bedeling van kolen (gratis), 168.
Bediende, 6.
— omwisseling van — naar handarbeider, 452.
Bediening (in spijshuizen).
— uitbetaling van het loon, 199.
Bedrog, 77, 111.
— afhouding van het loon, 271.
Beëindiging (van de overeenkomst), 420 en volg.
— algemene regelen van het B.W., 422.
— wederzijdse toestemming, 421.
— wijzen, 420.
Beenhouwersknecht, 16.
Beheer (inmenging), 175.
Bekwaamheid.
— persoonlijke, 75.
Belediging (zware), 487, 495.
Bemanning.
— afgezwaaide, 34.
— belast met arbeid, enz. op het schip, 34.
— koopvaardijschip, 5.
— vissersvaartuig, 5.
Benadeling, 79, 430.
Benaming, 12.
Bepaling van het loon, 162.
— bronnen, 162.
— gebruik, 162.
Berekening van het loon, 13.
Zie ook: Loon.
Beroep.
— op de arbeidsinspectie, 3.
— op de burgerlijke rechtbank, 3.
— op de werkrechtersraad, 3.
Beroepsproefwerk, 64.
Beroepsverplaatsing, 164.
Beroepsziekte, 131.
— verbreking van de overeenkomst, 137.
— vergoeding, 247.
— — afstand, 247.
— — inbeslagneming, 247.
Beschadiging, 110.
Beschermingsmateriaal, 133.
Beschikking over het loon (vrije), 209, 210.
Beslag.
Zie: Inbeslagneming.
Beslag onder derden, 236.
Besmetting, 138.
Bestaanszekerheid, 182.
— Fonds van —, 198.
Bevalling.
— afwezigheid, 393.
Bevel.
— levensgevaarlijk, 116.
— onzedelijk, 140.
— tegen de regelen der kunst, 116.
Bevelen (recht tot —), 100.
Bewaarplicht (van de werkgever).
— arbeidsgereedschap, 142 en volg.
— voorwerpen (andere), 148.
— — fiets, 148.
— — heirkracht, 148.
— — klederen, 149.
— — nalatigheid, 148.
— — voorwaarden der aansprakelijkheid, 148.
Bewaker, 16.
— van autobergplaats, 16.
Bewijs.
— overeenkomst voor bepaalde onderneming, 89.
— overeenkomst voor bepaalde tijd, 89.
— overeenkomst voor onbepaalde tijd, 88.
Bezetter (arbeid voor de —), 80, 83.
Bezoldiging, 168.

— opsomming, 178.
— terminologie, 163.
Bietenrooier, 90.
Bijdrage (patronale), 177.
Bijslag, 171.
Binnenscheepvaart, 4.
Blauwkopijdrukker, 16.
Bode, 5.
Boeken.
— beslag, 235.
Boete, 113, 116.
— afhouding op het loon, 267, 272.
Bootsman (op plezierboot), 34.
Bosuitbatingsfonds, 198.
Bouwbedrijf.
— opzeggingstermijn, 457.
— vergoeding in geval van vorst, 375.
— werk in — (beperking), 98.
Brigade-overste, 26.
Burgerplicht, 141.

Certificaat, (vals), 485.
Chauffeur, 28, 29.
Chef-mineur, 19.
Clicheerder, 16.
Clienteel (aantrekking), 492.
Commissieloon, 167.
— uitbetaling, 199.
Concurrentieverbod, 120, 547.
— voor bedienden (minder dan 120.000 F), 120.
Conducteur.
— tram, 16.
— trein, 16.
Conducteur van werken, 16.
Contractbreuk.
Zie: Verbreking van overeenkomst.
Controleur (film), 16.
Coupeur, 6, 16.
Zie ook: Snijder.
Culpa levis, 106.
Culpa levis in abstracto (van de werkgever), 134.
— aansprakelijkheid, 134.
— verbreking van overeenkomst, 134.

Deficiëntie (lichamelijke), 133.
Diamantnijverheid.
— opzeggingstermijn, 458.
Diefstal.
— werktuigen uit de onderneming, 492.
Dienstbode, 4, 28.
Dienstmeisje, 29.
Dienstneming (vrijwillige), 377.
Dienstplicht, 97.
Zie ook: Arbeidsplicht.
Diensttijd.
— disciplinaire, 377.
— opzegging, 449.
Dorsonderneming.
— opzeggingstermijn, 459.
Dronkenschap, 492.
Dwaling, 76, 429.

Economische oorzaak.
— na oproeping onder de wapens, 387.
— schorsing opzeggingstermijn, 474.
— schorsing overeenkomst, 394 en volg.
— — krachtens de wet, 396 en volg.
— — — draagwijdte, 399.
— — — duur, 399.
— — — verwittiging der arbeiders, 397, 398.
— — krachtens paritaire overeenkomst, 400.
Eetmaal (uitgaven voor —), 169.
Einde (van de overeenkomst).
Zie: Beëindiging.
Eindejaarspremie, 175.
Eindejaarsvergoeding, 174.
— berekening bij betwisting, 175.
Electricien, 16.
Engelse week.
— loonbijslag, 295 en volg.
Exploitatie.
— wijziging, 125.

Fabricagegeheim, 95.
— mededeling, 490.
Fabricatie.
— geheimhouding, 118.
— — misdrijf, 118.
— — schadevergoeding, 118.
Zie ook: Fabricagegeheim.
Faillissement (van de werkgever), 327.
Familiale gebeurtenis.
— afwezigheid, 182.
Familiale helpster, 16.
Familieraad.
— persoonlijk en verplicht bijwonen, 393.
Feestdag (betaalde), 176.
— vergoeding.
— — afstand, 241.
— — inbeslagneming, 241.
Fooi, 167, 174.
— afhouding, 262 en volg.
— — manier, 264.
— — omvang, 264.
Fooiblok, 262, 263.

Fout.
Zie: Schuld.

Gebrek (van het werk), 109.
Gebruik, 55 en volg.
Zie ook: Gewoonte.
Geheimstokerij, 83.
Gehoorzaamheid, 116.
Gerechtelijke vervolging, 493.
Getuige (oproeping als), 393.
Getuigschrift, 149 en volg.
— afstand, 149.
— ongunstige beoordeling, 150.
— tijdstip van de aflevering, 150, 151.
— valse of onvolledige verklaring, 150.
— verantwoordelijkheid, 152.
— vergissing, 152.
Gevaarlijk bedrijf, 132.
— arbeidsduur, 287.
Zie ook: Ongezonde inrichting.
Geweld, 78, 429.
Gewelddaad, 487, 495.
Gewoonte.
— handenarbeid te verrichten, 11.
— vormvoorwaarde van de overeenkomst, 90,91.
Gezag, 25.
Gezondheid, 99.
— bedreiging van —, 498.
Gezondheidscontrole, 138.
Gezondheidsredenen, 328.
Godsdienstplicht, 141.
Goede huisvader (Zorg van —), 95, 106.
— werkgever, 134.
Goede orde.
— tekortkoming, 492.
Goede trouw (bij tewerkstelling), 125.
Goede zeden, 80, 95.
— bij tewerkstelling, 125.
— opdracht van de werkgever, 140.
Grondstof, 130.

Haarkapper, 16.
Handarbeid, 15.
— bijzonderste werkzaamheid, 15.
— hoofdbezigheid, 15.
— voorbeelden, 16.
Handarbeider, 5.
— omwisseling van bediende naar —, 452.
Haven, 90.
Hiërarchie, 116.
Hinderlijke inrichting.
Zie: Gevaarlijk bedrijf.
Hofmeester, 265.
Hoofdouvreuse, 16.
Hoofdwerkman.
Zie: Ploegbaas.
Hoogoven.
— arbeid op zondag, 313.
Hotelbedrijf.
— arbeidsovereenkomst, 93.
— opzeggingstermijn, 461.
Hovenier, 28.
Huisarbeid, 4, 33.
Huisbewaarder, 5, 16.
— in flatgebouwen, 32.
Huispersoneel, 5, 28.
— gewaarborgd weekloon, 185.
Huwelijk, 393.
Hygiëne, 119, 131.

Inbeslagneming van het loon, 234 en volg.
— administratiekosten, 256.
— alimentatiegeld, 244 en volg.
— basis, 242.
— Belgisch procesrecht, 235.
— dagloon, 243.
— meerdere schuldeisers, 246.
— omvang van het loon, 240.
— onkosten, 240.
— openbare orde, 246.
— opzeggingsvergoeding, 240.
— rechtspleging, 253.
— vergoeding voor betaalde feestdag, 241.
— voordeel *in natura*, 240.
— wet van 18 augustus 1887, 234 en volg.
— wet van 9 juli 1957, 237.
Indexcijfer, 286.
Inontvangstnemen (van werk), 109.
Internering (tijdelijke), 322.
Interest (op het loon), 276.

Jaarlijks verlof.
— schorsing van de opzeggingstermijn, 472.
Jachtwachter, 17.
Jury (deelneming aan), 393.

Kamermeisje, 28.
Kansspel, 80.
Kellner, 16, 31.
— tewerkstelling, 126.
Kinderbijslag.
— afstand, 251.
— inbeslagneming, 251.
Kindermeisje, 28.
Klacht (ongerechtvaardigd), 499.
Kleermaker-coupeur, 16.

Klein verlet, 380.
— organisatie van gewaarborgd weekloon, 183.
Zie ook: Technische stoornis.

Klooster (intrede in het —), 393.

Knecht, 28.

Koetsier, 16, 28.
Zie ook: Voerman.

Kok, 16, 30.

Kokkin, 16, 30.

Korea (vrijwilliger), 377.

Krisis (economische), 182.
Zie ook: Economische oorzaak.

Kust.
— arbeidsovereenkomst aan de —, 90.

Leercontract.
Zie: Leerovereenkomst.

Leerjongen, 5, 16.

Leerovereenkomst, 4, 36.
— tewerkstelling, 126.

Leiding, 25, 100.

Levering (door de werkgever).
— afhouding van het loon, 260.

Lockout, 324.

Logement, 169.

Loon, 57, 59.
— afhouding, 257 en volg.
— afstand, 234 en volg.
— alimentair karakter, 159.
— arbeidsduur, 287 en volg.
— basisloon, 187, 188.
— begroting *ex aequo et bono*, 156, 162.
— berekening, 13, 227.
— — bij betwisting, 175.
— — op basis van de winst, 166.
— bescherming, 158.
— beschikkingsrecht, 209, 226.
— burgerlijke vrucht, 160.
— bijkomend —, 291.
— definitie, 165.
— dokumenten, 233.
— — bewijskracht, 233.
— extensief begrip, 157.
— inbeslagneming, 234 en volg.
— *in natura*, 168.
— interest, 276.
— niet-uitbetaling, 499.
— normaal —, 187, 188.
— omvang, 284 en volg.
— terminologie, 163.
Zie ook: Afhouding op het loon, Afstand van het loon, Arbeidsduur, Inbeslagneming van het loon, Omvang van het loon, Uitbetaling van het loon.

Loon (in geval van ziekte).
— kleine onderneming, 354 en volg.
— — toepassingsgebied, 355.
— — toepassingsmodaliteiten, 356 en volg.
— onderneming met tien werknemers, 349 en volg.
— — toepassingsgebied, 349.
— — toepassingsmodaliteiten, 350, 351.
— — vergoeding, 352.

Loonbarema.
— wijziging, 425.

Loonbijslag, 223.
— dubbele, 314.

Loonbijslag voor overwerk, 288, 289 en volg.
— aanvullende of voorbereidende werken, 301.
— afstand, 291.
— beperking, 291.
— dubbele overschrijding, 301, 302.
— grondstoffen voor bederf vatbaar, 299.
— loonbijslag van 50 %, 303.
— machtiging van de minister, 297, 300.
— nachtwaker, 307, 308.
— ongeval, 301.
— onnauwkeurige arbeidstijd, 299.
— oorzaak, 290.
— openbare orde, 291.
— overwerk op zondag, 288.
— rusttijd, 306.
— talrijke bestellingen, 300.
— uitzonderingen, 295.
— vernietiging van strijdige overeenkomst, 292.
— verval, 291.
— vrachtrijder, 306.
— wederrechtelijke verlenging arbeidsduur, 304.
— werkelijke arbeid, 306.
— werken aan machines, 301.
— wettelijke bescherming, 294.

Loonfiche, 233.

Loonsverplichting, 155.
— onwil, 164.
— overmacht, 164.

Loonverlies.
— bij arbeidsonderbreking, 182.

Loopjongen, 5, 16.

Magazijnier, 16.
— hulpmagazijnier, 16.

Mandaat.
— stilzwijgend, 45.
— uitdrukkelijk, 45.

Markeerder, 16.
— helper-markeerder, 16.

Matroos.
— binnenschip, 34.
— plezierboot, 34.

Medewerker, 130.
Medisch attest, 342.
Medisch onderzoek, 138.
Meid, 28.
Mekanieker, 16.
Melkvervoerder, 16.
Metaalbouw, 462.
Metselaar (voorrecht), 280 en volg.
Mijnen.
— arbeid op zondag, 313.
Militaire dienst.
Zie: Oproeping onder de wapens.
Militaire verplichting (korte duur), 393.
Minderjarige.
— arbeidsovereenkomst zonder toestemming, 85.
— beslag op het loon, 237.
— niet-ontvoogde —.
— — benadeling, 430.
Zie ook: Inbeslagneming van het loon.
Miskraam, 364.
Moraliteit (gevaar voor), 495.
Muntspeculatie (op het verschuldigde loon), 227.

Nachtarbeid, 312.
Nachtwaker, 5.
— aanwezigheidsuren, 308.
— overuren, 307.
— rustpoos, 307.
Nationale arbeidsraad.
— K.B. op voorstel van —, 50, 51.
Zie ook: Rechtsbronnen.
Natura (voordeel *in* —).
— afstand, 240.
— inbeslagneming, 241.
Natuurramp, 323.
Nietigheid, 82.
— absolute, 83.
— relatieve, 84, 85.
Nietigverklaring (van de overeenkomst), 429.

Omvang van het loon, 284 en volg.
— indexcijfer, 286.
— minimumloon, 284 en volg.
Onbekwaamheid, 413.
Onderaannemer, 26.
Ondergeschikt verband, 9, 10.
Onderhoud, 169.
Onderneming, 450.
Zie ook: Sluiting van de onderneming.
Ondernemingshoofd, 23, 25.
Onderscheid (tussen handarbeider en bediende), 14.
Oneerlijkheid, 486, 495.
Ongeval.
— afwezigheid, 182.
— op de weg naar en van het werk.
— — loon, 359 en volg.
Ongezonde inrichting, 132.
— arbeidsduur, 287.
Onkosten.
— afstand, 240.
— inbeslagneming, 240.
Ontbindende voorwaarde, 431.
Ontreddering.
— gedurende het vervoer, 191, 192.
— op weg naar het werk, 191, 192.
— vóór het vertrek, 191.
Ontslag, 116.
Ontslag van de werknemer, 535 en volg.
— vergoeding, 538.
— — bedrag, 539.
— — betaling, 542.
— — betwistingen, 545.
— — cumul, 540.
— — schuldenaar, 541.
— — speciaal fonds, 543.
— — verjaring, 546.
Ontvanger (bij trein- of trambedrijf), 5.
Onvoorzichtigheid, 491.
Onzedelijke handeling, 489.
Oorlogsomstandigheid, 323.
Oorzaak, 80.
Openbare orde, 80, 82 en volg.
— absolute —, 83.
— bij tewerkstelling, 125.
Operateur.
— automatische toestellen, 16.
— film, 16.
Oproeper (bij publieke verkoping), 16.
Oproeping onder de wapens, 376 en volg.
— draagwijdte, 377.
— gevolgen, 380.
— loon, 380.
— opzegging, 381 en volg.
— — sancties, 388.
— rechtstoestand van de handarbeider, 389.
— vreemdelingen, 379.
— wederoproeping wegens tuchtredenen, 377.
— wettelijke bepalingen, 376.
Opzegging, 11, 436 en volg.
— *ad nutum*, 442.
— collectieve, 440.
— definitie, 437.
— gebrek aan —, 475.

— ondubbelzinnig, 441.
— protest, 476.
— schadelijke gevolgen, 442.
— voldoende reden, 386.
— voor of gedurende de ziekte, 343 en volg.
— vroegere toestand, 436.
Zie ook: Opzeggingstermijn, Ziekte.

Opzeggingsdag, 446.

Opzeggingstermijn, 443 en volg.
— aanvang, 447, 448.
— bouwnijverheid, 457.
— diamantnijverheid, 458.
— dorsonderneming, 459.
— gebrek aan —, 475.
— hotelbedrijf, 461.
— metaalbouw, 462.
— minder dan zes maand diensttijd, 453, 454.
— niet-naleving van —, 475.
— omwisseling van bediende naar handarbeider, 452.
— opzegging door de werkgever, 444.
— opzegging door de werknemer, 445.
— protest, 476.
— speciale —, 453 en volg.
— steenbakkerij, 463.
— steengroef, 460.
— steenkolenhandel, 464.
— textielnijverheid, 465.
— vastgesteld door paritair akkoord, 443.
— verlenging, 449 en volg.
— ververij, 468.
— vezelbedrijf, 466.
— vlasbereiding, 467.
— wettelijke —, 443.
— wijziging, 470.
— wit- en zelfwasserij, 469.
Zie ook: Schorsing van de opzeggingstermijn.

Opzeggingsvergoeding, 168.
— afstand, 240, 476.
— inbeslagneming, 240.

Opzichter, 5.

Overbelasting (der arbeiders), 133.

Overeenkomst.
— collectieve, 53, 54.
— niet-bestaande, 82.
Zie ook: Rechtsbronnen.

Overeenkomst voor een bepaalde tijd.
— arbeidsongeschiktheid, 403.
— beëindiging, 531 en volg.
— hernieuwing, 534.
— overmacht, 402.
— schorsing, 401.
— verbreking, 532.
— werkstaking, 418.

Overeenkomst voor een bepaald werk.
— beëindiging, 393.
— hernieuwing, 534.
— werkstaking, 418.

Overlijden.
— echtgeno(o)t(e), 393.
— echtgenote van de werkgever, 434.
— familieleden, 393.
— werkgever, 326, 434.
— werknemer, 433.

Overmacht, 103, 182.
— definitie, 319.
— gevolgen, 329 en volg.
— — schorsing van de overeenkomst, 330.
— — verbreking van de overeenkomst, 329.
— oorzaak, 321 en volg.
— opsomming in de overeenkomst, 320.
— overeenkomst voor een bepaalde tijd, 402.
— verwittiging van de arbeider, 195.
— wet op gewaarborgd weekloon, 189.

Overplaatsing (van arbeiders), 105.

Overuren, 223.
— bewijs, 309 en volg.
— compensatoire, 298.

Overwerk.
Zie: Loonbijslag voor overwerk.

Paritair comité.
— arbeidsovereenkomst toegelaten door —, 92.
— bepalingen van het —.
— — bindend door K.B., 49 en volg.
— — niet-bindend door K.B., 53.
— bepaling van het loon, 162.
Zie ook: Rechtsbronnen.

Patroon, 23.

Personeel.
— binnenvaartschepen, 5.
— niet-stakend, 417.
Zie ook: Werkstaking.

Pfändungsschutz, 238.

Plaats (waar het werk moet uitgevoerd worden), 100, 425.

Plaatsvervanging, 101, 102.

Plechtige communie, 393.

Ploegbaas, 5, 18 en volg.

Porion, 16.
— chef-porion, 16.
— hulp-porion, 16.
— porion-markeerder, 16.

Portier, 16.
— tewerkstelling, 126.

Premie, 174, 223.

Prestatieloon, 165.

Priesterwijding, 393.
Privaat leven, 493.
Produktiviteit (verbetering van —), 104.
Produktiviteitspremie, 175.
Proef (arbeidsovereenkomst op —), 61 en volg., 432.
Zie ook: Arbeidsovereenkomst.
Prospecteur-uitdeler, 16.
Provinciegouverneur (bevel tot stilleggen der industriële bedrijven), 324.

Radiotechnicus, 16.
Rechtsbronnen, 41 en volg.
— aanvullende wettelijke bepalingen, 48, 56.
— bepalingen van de paritaire comité's.
— — bindend door K.B., 49 en volg.
— — niet-bindend door K.B., 53.
— collectieve overeenkomsten, 53, 54.
— gebruik, 55 en volg.
— — bewijs, 58.
— hiërarchie.
— — besluitwet van 9 juni 1945, 44.
— — vóór de wet van 4 maart 1954, 42.
— — wet van 4 maart 1954, 46.
— individuele arbeidsovereenkomst, 52.
— K.B. op voorstel van Nationale Arbeidsraad, 50, 51.
— uitvoeringsbesluiten, 47.
— werkplaatsreglement, 52.
— wet, 47.
Repatriëring (kosten), 123.
Retentie (arbeidsgereedschap), 147.
Risico (professioneel), 182.
R.M.Z.
— patronale stortingen.
— — voorrechten, 278.
— uitkeringen.
— — afstand, 248.
— — inbeslagneming, 249.
Roken.
— schending verbod, 492.
Rust- en overlevingspensioen.
— afstand, 250.
— inbeslagneming, 250.
Rusttijd, 141.

Schade.
— personeel, 488.
— werkgever, 488.
— werknemer, 497.
Schadevergoeding, 116.
— aanrekening, 115.
— afhouding op het loon, 266 en volg.
— begroting, 113.
— bij gebrek aan tewerkstelling, 128.
— ongerechtvaardigde verbreking der overeenkomst, 515, 520.
— — afrekening, 521.
Schip (arbeid op een —).
— gewaarborgd weekloon, 185.
— schip met wetenschappelijk doel, 34.
— schip van aannemer van werken, 34.
Schipper, 34.
Schorsing van de opzeggingstermijn, 471 en volg.
— economische oorzaak, 474.
— jaarlijks verlof, 472.
— staking, 472.
— technische stoornis, 473.
— werkloosheid, 474.
Schorsing van de overeenkomst, 316 en volg.
— gevolgen, 317.
— overmacht, 193, 319 en volg.
— redenen, 318.
— wettelijke bepalingen, 316.
Zie ook: Overmacht.
Schuld.
— beoordeling, 112.
— lichte, 111.
— zware, 111.
Schuldvergelijking, 254, 423.
Schuldvermenging, 424.
Schuldvernieuwing, 425 en volg.
Seizoenbedrijf.
— loonbijslag, 298.
Seizoencontract, 37.
Sjouwer, 5.
Sleet, 110.
Sluikhandel, 83.
Sluiting van de onderneming.
— betwistingen, 545.
— inlichtingen, 544.
— principe, 536.
— toepassingsgebied, 537.
Zie ook: Ontslag van de werknemer.
Smokkelhandel, 80.
Snijder, 8.
Sociale vergoedingen.
— afstand, 247 en volg.
— inbeslagneming, 247 en volg.
Sociale zekerheid, 13.
— forfaitaire vergoeding i.g.v. ongerechtvaardigde verbreking overeenkomst (gevolgen op de —), 523 en volg.
— — arbeidsongeval, 529.
— — beroepsziekte, 529.
— — betaalde feestdag, 530.
— — kinderbijslag, 525.
— — rustpensioen, 528.
— — vakantie met loon, 526.

— — werklozensteun, 524.
— — ziekteverzekering, 527.
Sociale wetten.
— verplichtingen van de werkgever, 154.
— — tekortkoming, 154.
Staatsambtenaar.
— wedde (inbeslagneming), 235.
Stage, 66.
Staking.
Zie: Werkstaking.
Stakingsopzegging, 413.
Stalknecht, 28.
Steenbakkerij.
— opzeggingstermijn, 463.
Steengroef.
— opzeggingstermijn, 460.
Steenkolenhandel.
— opzeggingstermijn, 464.
Stemopneming (bijzitter in hoofdbureau), 393.
Stoker, 16.
Stoornis (technische).
Zie: Technische stoornis.
Straf.
— onderwerping, 492.
Stukloon, 165.
Stukwerk, 39.
Suppoost (vrouwelijke), 5.

Tafeldienaar, 5, 31.
Tandtechnicus, 16.
Taxi-chauffeur, 16.
Technische stoornis, 182, 194.
— binnen het bedrijf, 322 en volg.
— — betaling van het loon, 334, 336 en volg.
— — definitie, 333.
— — schorsing van de overeenkomst, 338, 339.
— — tijdsduur, 335.
— — vervangingswerk, 336 en volg.
— buiten het bedrijf, 322.
— schorsing van de opzeggingstermijn, 473.
Tekenaar, 16.
Telaatkomen, 492.
Tenietgaan (van de zaak), 428.
Terugbetaling (van zekere kosten), 172.
Test, 63.
Textielnijverheid.
— opzeggingstermijn, 465.
Tewerkstelling, 123 en volg.
— effektieve, 126.
— gebrekkige, 499.
— goede trouw, 125.
— schadevergoeding, 128.
— plaats, 123 en volg.
— recht op —, 128.
— verplichte, 126.
— wijze, 123 en volg.
— wijziging, 125.
— — goedkeuring door ondernemingsraad, 125.
Thuisarbeider.
— gewaarborgd weekloon, 185.
Tijd (om arbeid uit te voeren), 107, 108.
Tijdloon, 165.
Tijdstip (van de uitvoering van de arbeid), 103.
Timmerman.
— voorrecht, 280 en volg.
Toezicht, 24.
Trucksysteem, 222.
Tucht.
— tekortkoming, 492.
Tuinier, 5, 28.

Uitbetaling van het loon, 13, 199.
— bediening in spijshuizen, 199.
— Belgische arbeidskrachten in de vreemde, 228.
— bewijs, 232.
— cheque, 229.
— commissieloon, 199.
— *in natura*, 223.
— — nietigheid van de betaling, 225.
— — schuldvergelijking, 226.
— — waardebepaling, 224.
— manier, 222 en volg.
— — brandstoffen, 223.
— — eetwaren, 223.
— — klederen, 223.
— — wettelijke verbodsbepalingen, 222.
— omstandigheden, 161.
— oorzaak, 157.
— persoon aan wie betaald wordt, 200 en volg.
— — kinderen, 203.
— — strafbepalingen, 202 en volg.
— — volmachtdrager, 200.
— — vrouw, 203.
— plaats, 213 en volg.
— — gebodsbepaling, 214.
— — overtreding, 215, 216.
— — verbodsbepaling, 214.
— postmandaat, 229.
— schuldvergelijking, 223.
— tijdstip, 217 en volg.
— — boete, 219.
— — termijn, 220.
— — verlating van het werk, 221.
— — voorschot, 221.
— — wettelijke regeling, 218, 219.
— verbodsbepaling, 204 en volg.

— — kosteloze volmacht, 208.
— — logementshuis, 205.
— vreemde munt, 227, 228.
— wet van 16 augustus 1887, 222 en volg., 230.
— wissel, 229.

Uitdeler van strooibiljetten, 16.
Uitkering, 174.
Uitsluiting, 113, 470.
Uitvoering, 101.
Uitvoeringsmodaliteiten, 100.

Vakantiegeld, 176.
— afstand, 252.
— inbeslagneming, 252.
Vakbekwaamheid, 12.
Veiligheid, 95, 119.
— bedreiging van de —, 498.
— van ondergeschikte, 99.
Vensterglasblazerij (arbeidsduur), 287.
Verbandkist, 131, 138.
Verbreking van de overeenkomst, 477 en volg.
— afhouding (ongerechtvaardigd of ongewettigd), 499.
— arbeidsreglement, 502.
— bedreiging veiligheid en gezondheid, 498.
— belediging (zware), 487, 495.
— betekening van de redenen, 503 en volg.
— — bewijs, 505.
— — door wie, 506.
— — manier, 508.
— bewijs van de redenen, 501.
— gegronde reden, 477, 482 en volg.
— gewelddaad, 487, 495.
— goede orde en tucht (tekortkoming), 492, 493.
— klacht (ongerechtvaardigde), 499.
— mededeling fabricagegeheim, 490.
— moraliteit (gevaar voor), 496.
— niet-uitbetaling van het loon, 499.
— oneerlijkheid, 486, 495.
— onvoorzichtigheid, 491.
— onzedelijke handeling, 489.
— overmacht, 193.
— schade aan personeel, 488.
— schade aan werkgever, 488.
— schade aan werknemer, 497.
— t.o.v. de leden van de ondernemingsraad, 481.
— ten onrechte, 478, 479.
— tewerkstelling (gebrekkige), 499.
— valse certificaten, 485.
— vals werkboekje, 485.
— voor of gedurende de ziekte, 345 en volg.

Verbreking van de overeenkomst (ongerechtvaardigde), 511 en volg.
— afhouding op het loon, 271.
— beginselen, 511.
Zie ook: Vergoeding (voor ongerechtvaardigde verbreking).

Verenigde naties (Belg in dienst van), 377.

Vergoeding (voor ongerechtvaardigde verbreking), 279, 510.
— afrekening, 521.
— forfaitair, 512, 515.
— overeengekomen, 513.
— verjaring, 522.
— voordelen *in natura*, 516.
— wettelijke feestdag, 519.
Zie ook: Sociale zekerheid.

Verhindering (om verder te werken), 193.
Verjaring, 548 en volg.
— schorsing, 554.
— stuiting, 554.
— termijn.
— — aanvang, 550.
— — berekening, 551.
Verkoper, 16, 22.

Verlenging van de arbeidsduur.
— opgelegd door openbare macht, 305.
— wederrechtelijk (loonbijslag), 304.
Vernietigbaarheid, 82.
Vernietiging, 429.
Verplaatsing.
— kosten, 172, 173.
— uren van —, 308.
Vervangingswerk, 336 en volg.
Zie ook: Technische stoornis (binnen het bedrijf).
Ververij.
— opzeggingstermijn, 468.
Vervoer (ontreddering), 325.
Vervoerder-besteller, 16.
Vezelbedrijf.
— opzeggingstermijn, 466.
Vijfenveertig uren week, 293.
Visserij.
— loonberekening, 166.
Vlasbereiding.
— opzeggingstermijn, 467.
Voerman, 16.
Voordeel.
— *in natura*, 168.
— van familiale aard, 170.
Voorlopige hechtenis, 322, 493.
Voorman, 19.
Voorrecht.
— werkgever, 283.
— werknemer, 277 en volg.

— — art. 1789 B.W., 280 en volg.
— — hypotheekwet, 279.
— — omvang, 278.
Voorschot.
— afhouding op het loon, 261.
Voorwaarden (uitvoering van de overeenkomst), 104.
Voorwerp, 80.
Vormgebrek, 86.
Vormvoorwaarden.
— overeenkomst voor bepaalde duur, 89 en volg.
— overeenkomst voor bepaalde onderneming, 89 en volg.
— overeenkomst voor onbepaalde duur, 87.
Vrachtrijder, 16.
— wachturen (loonbijslag), 306.
Vrijgevigheid, 174.
— bewijs, 174.

Waarborg.
— afhouding op het loon, 273.
Wachter.
— partikuliere, 17.
— trambedrijf, 5.
— treinbedrijf, 5.
Wachturen (weefnijverheid), 165.
Wattman, 16.
Weder (slecht).
— betaling van het loon, 375.
— heropnemen van het werk, 374.
— schorsing van de overeenkomst, 371 en volg.
— waarschuwing van de werknemer, 371.
Wederoproeping onder de wapens.
Zie: Oproeping onder de wapens.
Week.
— 53e —, 175.
Weekloon (gewaarborgd).
— beginsel, 179.
— historiek van de wet, 180.
— toestand in het buitenland, 181.
— openbare orde, 183, 198.
— wet op —.
— — doelstelling, 183.
— — draagwijdte, 183.
— — duur, 184.
— — toepassing, 185, 186.
Weger, 16.
Wegzending (om zwaarwichtige reden), 385.
Welvoeglijkheid, 117.
— bij tewerkstelling, 125.
— opdracht van de werkgever, 140.
Werk (gebrekkig), 109, 130.
Werkboekje.
— vals, 485.
— wet op het —, 232.
Werkgever, 23.
— verandering van —, 426.
— verplichtingen, 121 en volg.
Werkhuismeester.
Zie: Ploegbaas.
Werkleider, 16.
Werkloosheid.
— schorsing van de opzeggingstermijn, 474.
Werkloosheidsuitkering.
— afstand, 249.
— inbeslagneming, 249.
Werkman (t.o.v. handarbeider), 5.
Werkmeester.
Zie: Ploegbaas.
Werkmethode (nieuwe), 104.
Werknemer.
— verandering, 426.
— verplichtingen, 95 en volg.
Zie ook: Ontslag van de werknemer.
Werkplaatsreglement, 52.
Zie ook: Rechtsbronnen.
Werkrechtersraad.
— bevoegdheid, 177.
Werkstaking, 404 en volg.
— gevolgen, 409 en volg.
— — reden tot verbreking, 411, 416.
— — schorsing, 412 en volg.
— — t.o.v. niet-stakend personeel, 417.
— — verbreking, 410, 415 en volg.
— heirkracht, 324.
— onderscheid met opzegging, 405.
— schorsing van de opzeggingstermijn, 472.
— verzoeningspoging, 413.
— wettelijke bepalingen, 408.
Werkster, 28.
Werktuigen (inbeslagneming), 235.
Wettelijke koers (bij uitbetaling loon), 222.
Winkeljuffrouw, 16.
Winkelnering (gedwongen), 222.
Winst (deel in de —), 175.
Winst en verlies (deel in —), 13.
Wisselploeg.
— loonbijslag, 295 en volg.
Wit- en zelfwasserij, 198.
— opzeggingstermijn, 469.

Zee (personeel op zee).
— gewaarborgd weekloon, 185.
Zeeman, 4, 34.

Zeevaart.
— geëxploiteerd door een publieke dienst, 35.
— vermaak, 35.
— wetenschappelijk doel, 35.
Zeevisserij, 35.
Zeven dagen, 187.
Ziekenoppasser, 16.
Ziekte, 328, 340 en volg.
— afwezigheid wegens —, 182.
— bewijs, 342.
— gedurende de zwangerschap, 368.
— opzegging, 343 en volg.
— organisatie van gewaarborgd weekloon, 183, 186.
— recht op loon, 347 en volg.
— verbreking van de overeenkomst, 345.
— verzekering tegen ziekte en invaliditeit, 353.
— werknemer, 138, 197.
Zwangerschap.
— betaling van het loon, 369.
— gevolgen op het bestaan der overeenkomst, 367.
— schorsing van de overeenkomst, 363 en volg.
— wettelijke bepalingen, 363.
— ziekte gedurende de zwangerschap, 368.
Zwart werk, 98.

BIBLIOGRAFIE

Bijzondere werken over de arbeidsovereenkomst van handarbeiders.

DAVID, S. — *Responsabilité civile et risque professionnel,* Brussel, 1958.

FLAMANT, R. — *La loi belge du 10 mars 1900 (Le contrat de travail),* Parijs, 1904.

HORION, P. — *La durée du travail commercial et industriel et les congés annuels payés,* Brussel, 1937.

HORION, P. — *Les relations collectives du travail, Presses universitaires de Liège,* 1956.

HORION, P. — *Suspensions du travail et salaire garanti, Collection scientifique de la faculté de droit de l'université de Liège,* Luik, 1961.

Nov. — *Les contrats de travail,* Brussel, 1958.

P.B. — Tw. *Louage de service et de travail.*
Pesage et mesurage du travail des ouvriers.
Règlements d'atelier.
Salaire (matière civile).
Travail (contrat de).

R.P.D.B. — Tw. *Louage des services manuels.*
Travail (Durée du travail).

Zie ook: vreemde bibliografie vooraan in het Tw. *Arbeidsovereenkomst (Algemeen deel).*

Bijdragen in tijdschriften.

ALEXANDER, F. — *Le garde-chasse officier de la police judiciaire est-il dans les liens d'un contrat de louage de services, T.S.R.,* 1959, 1.

BOLDRINI, H. — *Pourboires et salaires, R.W.D.,* 1938, 1.

DALMANS, J. — *Qui est ouvrier ? qui est employé ?, R.W.D.,* 1934, 97.

DAVID, S. — *Licéité des retenus sur les salaires,* Noot onder W.R. ber. Luik, 3 juli 1948, *J.T.,* 1949, 284.

DAVID, S. — *Les effets de la grève sur le contrat de louage de services. Receuil du Centre Interfacultaire du travail de l'Université de Liège,* 1952, 43.

DAVID, S. — *Dommages aux personnes et aux biens dans la vie interne de l'entreprise, Ann. fac. dr. Liège,* 1959, 460.

DAVID, S. — *La rémunération du travail supplémentaire et la prescription des actions en paiement du sursalaire,* Noot onder W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.*, 1953, 192.

DE CUYPER, E. — *Les chefs-ouvriers sont-ils des employés, R.W.D.*, 1932, 161.

DE CUYPER, G. F. — *Is de overplaatsing van personeel bij de overplanting van de onderneming een wijziging in de arbeidsvoorwaarden die contractbreuk tot gevolg heeft, T. Best.*, 1955, 378.

DE CUYPER, G. F. — *Tuchtrechtsregelen in de onderneming, T.S.R.*, 1957, 137.

DEFALQUE, M. — *Nouvelles sources juridiques du contrat de travail et garantie du salaire journalier, Rev. Trav.*, 1956, 1485.

DELLA FAILLE D'HUYSSE. — *Contrat de travail et contrat d'entreprise : nature de la convention liant les tenanciers des bibliothèques des gares,* Noot onder Cass., 9 juni 1955, *T.S.R.*, 1955, 255.

GEYSEN, R. — *La distinction entre employés et ouvriers, T.S.R.*, 1953, 1.

GOETHALS, G. — *De staking, T.S.R.*, 1960, 235.

HELIN, G. — *Limitation de la durée du travail : de la notion du travail effectif et de son application aux camionneurs, T.S.R.*, 1956, 209.

HELIN, G. — *Contrat de travail des ouvriers : du droit au salaire reconnu à l'ouvrier qui arrive en retard au travail par suite d'un cas de force majeure survenu sur le chemin du travail,* Noot in *T.S.R.*, 1958, 90.

HELIN, G. — *La grève en droit belge, T.S.R.*, 1960, 1.

HORION, P. — *Le sursalaire légal des heures supplémentaires de travail, R.W.D.*, 1934, 161.

HORION, P. — *Le dépot accessoire du contrat de travail, R.W.D.*, 1935, 193.

HORION, P. — *L'application de la loi du 14 juin 1921 au travail du dimanche, R.D.P.*, 1936, 357.

HORION, P. — *Les nullités contractuelles en matière de législation du travail, R.W.D.*, 1941, 65.

HORION, P. — *Examen de jurisprudence. Droit social (1940-48), R.C.J.B.*, 1949, 145.

HORION, P. — *Examen de jurisprudence. Droit social (1949-51), R.C.J.B.*, 1952, 130.

HORION, P. — *Examen de jurisprudence. Droit social (1952-54), R.C.J.B.*, 1955, 329.

HORION, P. — *La définition des travailleurs à domicile protégés par la loi belge du 10 février 1934,* Melanges E. Mahain, 1945, II, 49.

HORION, P. — *Délimitation du louage de services et du contrat d'entreprise,* Noot onder Cass., 27 sept. 1943, *R.C.J.B.*, 1947, 145.

HORION, P. — *De la prescription des actions résultant du contrat de travail et du travail d'emploi, R.W.D.*, 1947, 73.

JORIS, F. — *De juridische gevolgen van de staking op het arbeidscontract, T.S.R.*, 1954, 41.

LAGASSE, A. — *Une aide familiale doit-elle être considérée comme ouvrière ou comme employée ?* Noot onder W.R. ber. Gent, 12 juli 1954, *T.S.R.*, 1955, 26.

LAGASSE, A. — *Contrat de travail : de la mise en chomage momentanée par décision unilatérale du chef d'entreprise,* Noot onder W.R. ber. Bergen, 12 jan. 1952, *T.S.R.*, 1955, 209.

LAGASSE, A. — *Contrat de travail (ouvriers ou employés) : du caractère forfaitaire de l'indemnité de congé,* Noot onder W.R. ber. Luik, 24 febr. 1955, *T.S.R.*, 1955, 231.

LAGASSE, A. — *Congédiement : des conséquences d'un congé avec préavis insuffisant, T.S.R.*, 1956, 20.

LAGASSE, A. — *De l'exigence d'un écrit pour l'engagement à terme d'un ouvrier, T.S.R.*, 1957, 285.

LAGASSE, A. — *Les sanctions disciplinaires dans les entreprises privées, T.S.R.*, 1957, 183.

LAGASSE, A. — *L'union de l'homme et de la femme en droit social belge, Ann. dr. sc. pol.*, 1957, 149.

LAGASSE, A. — *Les relations individuelles du travail et les interventions de l'état,* in *Actes du deuxième congrès international du droit social,* (Brussel, 1958), I, 37.

LAGASSE, A. — *De la valeur des décisions des commissions paritaires non approuvées par arrêté royal, T.S.R.*, 1959, 41.

LAGASSE, A. — *La stabilité d'emploi en droit belge, Rev. dr. int. comp.*, 1958, 288.

LAGASSE, A. — *Rémunération : de la nature juridique des primes et gratifications accordées par certains chefs d'entreprise à leur personnel,* Noot, *T.S.R.*, 1958, 130.

LAGASSE, A. — *Congédiement : de l'abus de droit. Du droit pour un travailleur de refuser de faire des heures supplémentaires,* Noot, *T.S.R.*, 1958, 73.

LAGASSE, A. — *De la distinction entre ouvriers et employés : à propos du linotypiste,* Noot, *T.S.R.*, 1959, 15.

LAGASSE, A. — *Armée : du congédiement pendant le service militaire,* Noot, *T.S.R.*, 1959, 223.

LAGASSE, P. — *Le régime légal des employés est-il applicable aux contre-maîtres et chefs-ouvriers ?, T.S.R.*, 1932, 129.

LENAERTS, H. — *Dualiteit van het juridisch statuut van werklieden en bedienden. Schematisch overzicht der vreemde wetgeving, T.S.R.*, 1959, 172.

LENAERTS, H. — *Eenheid en verscheidenheid in het Nederlandse en Belgische arbeidsrecht, R.W.*, 1959-60, 655.

LEGER, L. Th. — *Le régime légal applicable aux chefs d'atelier, R.W.D.*, 1931, 193.

MASOIN, A. — *La chambre pour ouvriers et le contrat de travail, T.S.R.*, 1953, 45.

MOREELS, J. M. — *De toekomst van het sociaal recht, R.W.*, 1955-56, 1169.

MORGENTHAL, L. — *La subordination, T.S.R.*, 1960, 153.

ORIANNE, P. — *Reconnaissance, sanctions et limitations du droit de grève, Ann. dr. sc. pol.*, 1950, n^r 42.

ORIANNE, P. — *Du statut des agents de la société nationale des chemins de fer vicinaux,* Noot onder Rb. Brussel, 1 okt. 1952, *T.S.R.*, 1954, 202.

POLAIN, M. — *Des limites dans lesquelles un ouvrier ou un employé peut-être privé de la rémunération de son travail par cession, saisie ou retenue, J.T.*, 1955, 490.

PIRON, J. — *De la distinction légale entre le travailleur dit « ouvrier » et le travailleur dit « employé », Rev. Trav.*, 1956, 1277.

ROCH, R. — *La grève rompt-elle ou suspend-elle les contrats de travail ou d'emploi, Rev. Trav.*, 1950, 1344.

STEYAERT, J. — *Het ondernemingshoofd en de onderneming in onze wetgeving, R.W.*, 1953-54, 921.

STEYAERT, J. — *De rechtsbronnen van de handarbeidsovereenkomst, T.S.R.*, 1955, 245.

STEYAERT, J. — *Codificatie van de sociale wetgeving in België, R.T.*, 1956, n^r 2 (blz. 226 en 481).

STEYAERT, J. — *Introduction à la codification du droit social en Belgique, T.S.R.*, 1956, 154.

STEYAERT, J. — *Fusie van vennootschappen en arbeidsrecht, R.W.*, 1956-57, 2025.

STEYAERT, J. — *Vrijheidsberoving en sociale wetgeving, R.W.*, 1959-60, 927.

STEYAERT, J. — *De wet op het gewaarborgd weekloon, R.W.*, 1960-61, 209.

STORME, M. — *Les problèmes généraux de la codification du droit social, T.S.R.*, 1956, 145.

STORME, M. — *De codificatie van het Belgisch sociaal recht, R.W.*, 1955-56, 1649.

STORME, M. — *Maatschappelijke vooruitgang en groeiend recht, R.W.*, 1958-59, 249.

SUETENS, L. — *De staking en de individuele arbeidsovereenkomsten, T.S.R.*, 1959, 113.

TAQUET, M. — *Contrat de travail des ouvriers : de l'interprétation à donner à certaines clauses contractuelles relatives à la garantie d'un emploi stable,* Noot onder W.R. ber. Brussel, 3 juni 1954, *J.T.*, 1955, 165.

TAQUET, M. — *Nullité du contrat de travail d'un étranger engagé sans autorisation préalable,* Noot onder W.R. ber. Brussel, 17 dec. 1953, *J.T.*, 1954, 300.

TAQUET, M. — *La loi du 4 mars 1954, J.T.*, 1954, 453.

TAQUET, M. — *Aperçu relatif à la dualité de statut juridique des ouvriers et des employés, T.S.R.*, 1959, 153.

TAQUET, M. — *Grève : suspension du contrat, ou résolution, ou motif de rupture ?, J.T.*, 1958, 261.

TAQUET, M. — *Contrat de travail ou d'emploi : conséquences d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat,* Noot in *J.T.*, 1959, 227.

TIELEMANS, H. — *Le sursalaire et les heures supplémentaires, T.S.R.*, 1953, 81.

VAN DEN BERGHE, S. — *Staking : schorsing of verbreking van het arbeidscontract, T.S.R.*, 1948, 129 en *R.W.*, 1947-48, 1138.

VAN DE VELDE, A. — *De gevolgen van de strafrechtelijke veroordeling in de sociale wetgeving, R.W.*, 1958-59, 1089.

VANPARRIJS, H. — *La subordination dans le 'louage de services, J.T.*, 1961, 309.

VEROUGSTRAETE, W. — *De vooropzeg in zake dienstverhuring, in het bijzonder in zake arbeidscontract, R.W.D.*, 1952, 201.

TITEL I

ALGEMEEN DEEL

HOOFDSTUK I

Algemene inleiding

AFDELING I. — *Wetgeving.*

1. — De wet die hier ter sprake komt is die van 10 maart 1900. Zij werd achtereenvolgens gewijzigd door :

a) de wet van 20 juli 1932 die ten doel had de toestand van de gehuwde vrouw te verbeteren ;

b) de wet van 22 juli 1952, die er een artikel 28 *bis* aan toevoegde waarbij de schorsing van de overeenkomst voorzien werd voor werknemers, die onder de wapens werden geroepen ;

c) de wet van 4 maart 1954, die een grondige aanpassing van sommige bepalingen inhield, alsmede een aanvulling met nieuwe bepalingen ;

d) de wet van 20 juli 1960 op het zogenaamd gewaarborgd weekloon.

(1967)

AFDELING II

Karakter van de wet. Is zij van openbare orde ?

2. — Deze wet is in beginsel niet van openbare orde. Integendeel wordt zij verondersteld de wil van de partijen uit te leggen en aan te vullen. Zij kunnen er dus door onderlinge overeenkomst van afwijken. Sinds de laatste wijzigingen van 1954 werd het aantal van de bepalingen, die wel van openbare orde zijn, zeer uitgebreid. Het zijn speciaal degene die de « economische zwakke » partij willen verdedigen tegen mogelijke misbruiken en haar speciale voordelen hebben toegekend, waarvan zijzelf niet bij voorbaat afstand zou kunnen doen. (Over de gevolgen van de inbreuken op deze bepalingen zie verder, n^rs 82 en volg.).

Wezen als voorbeelden aangehaald :

art. 2 : betreffende de aanwerving door een groep- of brigade-overste ;

AFDELING I. — *Wetgeving.*

1. — De wet die hier ter sprake komt is die van 10 maart 1900. Zij werd achtereenvolgens gewijzigd door :

a) de wet van 20 juli 1932 die ten doel had de toestand van de gehuwde vrouw te verbeteren ;

b) de wet van 22 juli 1952, die er een artikel 28 *bis* aan toevoegde waarbij in de schorsing van de overeenkomst voorzien werd voor werknemers, die onder de wapens werden geroepen ;

c) de wet van 4 maart 1954, die een grondige aanpassing van sommige bepalingen, alsmede een aanvulling met een reeks nieuwe bepalingen inhield ;

d) de wet van 20 juli 1960 op het zogenaamd gewaarborgd weekloon ;

e) de wet van 20 juli 1961 waarbij artikel 11 aangevuld werd met een bepaling die ertoe strekt het onthaal van jongeren in de onderneming te bevorderen ;

f) de wet van 10 december 1962, waardoor opnieuw diepgaande wijzigingen gebracht werden aan de bestaande wetgeving, met de bedoeling de tijdelijke bepalingen omtrent het gewaarborgd weekloon dat door de wet van 20 juli 1960 was ingericht, definitief in de wettekst op te nemen, en tevens de arbeidsovereenkomsten van arbeiders en bedienden zoveel mogelijk met elkander in overeenstemming te brengen (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1961-62, 369, Memorie van Toelichting, en *Parlem. Hand.*, Kamer, 3 juli 1962, 7).

art. 5 : dat de levenslange arbeidsverbintenis verbiedt ;
art. 5 *bis* : over de vorm en duur van de overeenkomst op proef ;
art. 6 : duur der verjaring ;
art. 11 : over de arbeidsvoorwaarden en inzonderheid de verplichting een verbanddoos ter beschikking te houden — eveneens de verplichting vrije tijd te laten voor godsdienstplichten of burgerlijke plichten ;
art. 12 : verplichting van loonuitbetaling voor iedere arbeider die zich normaal tot werken aanbiedt (alleen paritaire commissie kan wijzigen) ;
art. 13 : zorg van ondernemingshoofd voor materieel en werktuigen van de arbeiders ;
art. 14 : afgifte van certificaat bij het einde van de overeenkomst ;
art. 19 : over de opzeggingstermijnen ;
art. 22 : vergoeding in geval van breuk van een overeenkomst met onbepaalde duur ;
art. 24 : wederkerigheid van de vergoeding wegens contractbreuk ;
art. 26 : deponeren bij de spaarkas van de waarborgsommen die van het loon werden afgehouden ;
art. 27 : recht om de overeenkomst te verbreken, vanwege de vrouw die bij de werkgever inwoont bij overlijden van diens echtgenote ;
art. 28 *bis* en volgende : over de oorzaken en omstandigheden van schorsing van de overeenkomst.

AFDELING III. — *Deze wet is een burgerlijke wet.*

3. — Deze wet valt binnen het kader van ons burgerlijk rechtssysteem. Hierover bestaat geen twijfel. Gans onze rechtsleer en rechtspraak zijn het daarover eens (Horion, blz. 11 ; — Geysen, *Nov.*, I, 7 ; — Van Goethem-Geysen, 44 ; — Velge, I, 45 ; — Abel et Lagasse, II, n^r 1714).

Hieruit volgt dat de gewone bepalingen van ons burgerlijk wetboek zullen kunnen ingeroepen worden voor alle aangelegenheden die de wet van 10 maart 1900 stilzwijgend voorbijgaat.

Hieruit volgt eveneens dat de toepassing van de wet recht geeft op een beroep op de burgerlijke rechtbanken waaronder de werkrechtersraden. Er is geen beroep mogelijk op de arbeidsinspectie. Dit zijn administratieve diensten die geen toezicht hebben op burgerlijke wetten, zelfs niet wanneer het gaat over bepalingen van openbare orde (Van Goethem-Geysen, blz. 44 ; — Velge, I, 45).

AFDELING IV. — *Welke arbeid wordt door deze wet bedoeld.*

4. — Het inzicht van de wetgever van 10 maart 1900 was niet iedere lichamelijke arbeid met beschermingsmaatregelen te omgeven, maar enkel diegene die krachtens artikel 1 verricht wordt onder het gezag, de leiding en het toezicht van het hoofd van een onderneming. Deze voorwaarden en hun toepassingen worden verder onderzocht (zie n^rs 9 en volg.).

Vooraf moet hier dus uit afgeleid worden dat er enkele arbeidsverhoudingen kunnen bestaan met lichamelijke arbeid als voorwerp die niet binnen het bestek van de wet van 1900 vallen.

Aan de andere kant heeft de wetgever zelf, hetzij in deze wetten, hetzij in andere wetten sommige arbeidsverrichtingen uitgesloten.

Vallen dus buiten de toepassingsfeer van de wet van 10 maart 1900 :

a) de arbeidsprestaties die niet onder « toezicht, leiding en gezag » van de werkgever geschieden : aldus de huisarbeid. Deze soort arbeid wordt geregeld door de algemene beginselen van het burgerlijk wetboek en door een speciale wet namelijk die van 10 februari 1934. Deze arbeid wordt weliswaar onder het gezag, wellicht onder de leiding van de werkgever verricht, niet echter onder diens toezicht. Gezien de speciale wettelijke toestand is het best hiervoor naar een afzonderlijk trefwoord te verwijzen (Tw. *Huisarbeid* ; — zie o.m. P. Horion, *Le statut des travailleurs à domicile, Bull. Ass.*, 1934, 946) ;

b) vervolgens de arbeid verricht krachtens een leerovereenkomst. Hiervoor is van toepassing de wet van 22 germinal-2 floreal jaar XI, en de algemene bepalingen van het burgerlijk wetboek op de arbeidsovereenkomst ;

c) de arbeid van bootslui in dienst van de binnenscheepvaart. Speciale wet : 1 april 1936 ;

d) zoals gezegd de arbeid van het huispersoneel en de dienstboden, omdat de wetgever deze arbeiders op uitdrukkelijke wijze heeft uitgezonderd (Memorie van Toelichting, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1896-97, n^r 26) ;

e) de arbeid verricht door zeelieden. Speciale wet : wet 5 juni 1928 (de art. 104 en 105 van deze wet werden opgeheven door de wet van 30 april 1958 op de wederzijdse rechten en plichten van de echtgenoten).

HOOFDSTUK II

Wie is handarbeider? Onderscheid met bediende

5. — De wet van 10 maart 1909 geeft geen definitie van de handarbeider. Dit is geen toevallige nalatigheid, maar ze was door de wetgever gewild. Zoals vaak in sociale aangelegenheden vreesde de wetgever hier ook dat een juridische definitie sommige feitelijke toestanden zou uitsluiten (*vgl.* definitie van de onderneming in de wet op de ondernemingsraden : Tw. *Ondernemingsraden,* nr 8 ; — zie *Parlem. Hand.,* 1899, blz. 856).

Artikel 1 luidt : « Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkman zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd ener onderneming of een patroon, tegen een door deze te betalen loon, berekend, hetzij naar de duur van de arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen vastgesteld. De ploegbazen en de onderbazen zijn onder de werklieden begrepen ».

Er wordt schijnbaar niet eens op gewezen dat de « werkman » in feite die werknemer is die in hoofdzaak handarbeid verricht. Dit is nochtans de nergens ontkende bedoeling van de wetgever geweest.

Vermits er geen definitie werd verstrekt van de gebruikte term, moet men zich aan de courante betekenis van het woord werkman houden : de wetgever heeft ten andere gewenst dat de algemeen gangbare opvatting hier zou geldig zijn. De rechtspraak zal dan ook een brede interpretatie moeten voorstaan (Velge, I, 52).

Boven « werkman » verkiezen wij de term « handarbeider » omdat hij veel duidelijker is. Terwijl arbeider en werknemer zowel de hand- als geestesarbeid kunnen bedoelen (zie Sociaalrechtelijk woordenboek, nr 657).

Naast artikel 1 van de wet van 10 maart 1900 bestaat er nog een andere tekst die op de handarbeider van toepassing is. Hij is te vinden in artikel 3 van de wet van 1926 op de oprichting van de werkrechtersraden : « onder werklieden verstaat men degenen die, voor rekening van een werkgever, gewoonlijk handenarbeid verrichten, hetzij gedurende het gehele jaar, hetzij op zekere tijden van het jaar.

Met werklieden worden gelijkgesteld :

1° Ploegbazen, porions en opzichters.

2° Huisbewaarders, nachtwakers, boden, loopjongens en ander dienstpersoneel.

3° Sjouwers.

4° Tuiniers.

5° Leerjongens.

6° Ambachtslieden en, in 't algemeen, al wie voor eigen rekening een nijverheids- of kunstnijverheidsberoep uitoefent, hetzij alleen, hetzij geholpen enkel door bij hem inwonende nabestaanden.

7° Tafeldienaars werkzaam in restauraties en drankslijterijen alsmede vrouwelijke suppoosten en verder dienstpersoneel werkzaam bij openbare vertoningen en vermakelijkheden.

8° De wachters en ontvangers tewerkgesteld bij de geconcedeerde trein-, buurtspoorweg-, omnibus- en trambedrijven.

9° De bemanning op koopvaardijschepen, behalve diegenen die het volgende artikel rangschikt onder de bedienden ; al de leden van de bemanning der vissersvaartuigen en van het personeel der binnenvaartschepen.

10° Degenen die, bij het uitoefenen van een beroep, voor gemeenschappelijke rekening handenarbeid verrichten.

11° Dienstboden en ander huispersoneel bij een werkgever in dienst ten behoeve van zijn persoon of van zijn huishouden ».

6. — Bij de bedienden rangschikt dezelfde wet : « de werkhuismeesters, hoofdwerklieden, werkmeesters, ploegbazen (*contre-maîtres*) en coupeurs » (art. 4, 5°). Tengevolge van deze laatste zinsnede is het duidelijk dat er tussen beide wetteksten (die van 10 maart 1900, en die van 9 juli 1926) een onbetwistbare tegenstrijdigheid bestaat. Vandaar de vraag of beide wetten op een ander vlak staan, zoniet of de laatste wet de eerste vernietigt en vervangt. Dit probleem vindt in onze rechtspraak tegenstrijdige oplossingen.

Een eerste theorie verdedigt de opvatting dat beide teksten met elkander niets te maken hebben (H. Velge, I, n^rs^ 53 en 222 ; — Van Goethem, 309 ; — Van de Putte, 315 en 352 ; — W.R. ber. Antwerpen, 28 okt. 1935, *R.W.*, 1935-36, 387 ; — Geysen, *Nov.*, n^rs^ 15 en volg. ; — Abel et Lagasse, n^rs^ 2438 en 2450 ; — *R.P.D.B.*, n^r^ 26 ; — Geysen, *De Contracten der Arbeiders*, n^r^ 217 ; — A. Masoin, *La Chambre pour ouvriers et le contrat de travail*, *T.S.R.*, 1950, 45 ; — L. Van den Bussche, *Heeft de wet van 9 juli 1926 het rechtsstatuut van de werknemers beïnvloed ?*, *R.W.*, 1935-36, 562 ; — J. Dalemans, *La loi de 1926 est-elle une loi de compétence ?*, *R.W.D.*, 1937, 135).

Deze redenering steunt op het feit dat de wet van 9 juli 1926 een wet van gerechtelijke organisatie is, meer niet. Beide wetten bewegen zich op een ander vlak : die van 1926 zal slechts de kamer aanduiden waarvoor de partijen terecht staan. De reden waarom sommige werknemers, namelijk de ploegbazen, bij de bedienden werden gerangschikt, ligt in de overweging dat het ongepast voorkwam deze aan een rechtbank voor te brengen waarin ondergeschikten (namelijk handarbeiders) zetelen. Daarenboven is de keuze van de kamer niet van openbare orde en moet *in limine litis* opgeworpen worden (art. 65, wet 1926).

Tenslotte bevatten de voorbereidende werken van deze wet geen aanduidingen dat de wetgever de bedoeling had het tweede lid van artikel 1

der wet van 1900 af te schaffen (Velge, *Les lois belges d'assurance et de prévoyance sociale,* 1933, nr 298).

7. — Een andere opvatting is, dat de definitie van 1926 deze van 1900 vervangt (Cass., 28 mei 1931, *R.W.D.,* 1931, 196 ; *Pas.,* 1931, I, 173). Daarbij is het eigenaardig karakter van de wet van 1926 aan ons hoger gerechtshof niet ontgaan : het is inderdaad een wet die de rechterlijke bevoegdheid regelt.

Ons hof van cassatie aanvaardt ook dat de wetten die de bevoegdheid bepalen, geen invloed hebben op de natuur der akten die er aan onderworpen worden. Dit is echter slechts waar, meent het hof van cassatie, voor zover deze bevoegdheidswetten zich vergenoegen met te verwijzen naar de wetten die de bedoelde aangelegenheid regelen. Doch hier zou dergelijke redenering des te minder gelden omdat de wet op de werkrechtersraden als eerste beginsel inhoudt dat de arbeiders door de arbeiders en de bedienden door de bedienden moesten gevonnist worden : beiden verkozen door de categorie waarover zij respectievelijk rechtsmacht verkrijgen. Welnu, hoe zou men dit beginsel kunnen toepassen indien er personen zijn die krachtens de arbeidsovereenkomst, als arbeiders moeten aangezien worden, en krachtens de wet op de werkrechtersraden als bedienden, en omgekeerd ? Dit zou onvermijdelijk medebrengen dat deze arbeiders door de bediendenkamer zouden berecht worden, wat volgens het hof van cassatie tegen de bedoeling van de wetgever indruist

8. — Het standpunt van de h. Velge wordt, zoals gezegd, verdedigd door de grote meerderheid van de rechtsleer — « Les dispositions de la loi sur les conseils de prud'homme ne peuvent donc être considérées que comme des directives aidant à trouver la solution des difficultés qui peuvent se présenter, mais elles n'ont rien d'absolu » — (nr 222, *in fine*).

Het standpunt van het hof van cassatie werd niet aanvaard door een deel van de rechtspraak (Leuven, 8 jan. 1958, *R.W.,* 1958-59, 494 ; — W.R. ber. Antwerpen, 29 sept. 1941, *R.W.D.,* 1942, 6 ; — W.R. Antwerpen, 21 juni 1937, *R.W.D.,* 1937, 204 ; — W.R. ber. Antwerpen, 18 juni 1934, *R.W.D.,* 1935, 6 ; — W.R. ber. Antwerpen, 28 okt. 1935, *R.W.D.,* 1937, 10 ; — W.R. ber. Brugge, 27 nov. 1953, *T.S.R.,* 1955, 18 ; — W.R. Kortrijk, 11 febr. 1937, *R.W.D.,* 1938, 253 ; — Hrb. Kortrijk, 14 juni 1930, *R.W.D.,* 1931, 213 ; — W.R. ber. Gent, 18 mei 1931, *R.W.D.,* 1931, 210 ; — W.R. Brussel, 18 dec. 1928, *P.P.,* 1929, nr 32 ; — zie eveneens L. Leger, noot in *R.W.D.,* 1931, 193) terwijl een ander deel van de rechtspraak de zienswijze van het hof van cassatie wel heeft gevolgd (Luik, 22 jan. 1940, *Pas.,* 1940, III, 67 ; — W.R. Brussel, 6 mei 1942, *R.W.D.,* 1942, 195 ; — W.R. ber. Brussel, 3 nov. 1934, *R.W.D.,* 1936, 69 ; *Pas.,* 1936, III, 22 ; — Hrb. Brussel, 13 nov. 1933, *J.T.,* 1933, 173 ; — W.R. ber. Bergen, 20 dec. 1930, *R.W.D.,* 1931, 6 ; — W.R. Antwerpen, 28 dec. 1932, *R.W.,* 1932-33, 546).

Ook een klein deel van de rechtsleer beaamt de zienswijze van het hof van cassatie (Van Bauwel, *Handboek van Burgerlijk Procesrecht* [uitg. 1936], II, nr 272, blz. 37 ; — E. Vlietinck, *Over bevoegdheid en rechtsstatuut, R.W.,* 1936-37, 756).

Verder verwijzen wij naar de overige rechtspraak die meer bepaald op de kwalificatie van ploegbazen of snijders betrekking heeft (zie verder, nrs 18 en volg.).

9. — Een der onontbeerlijke voorwaarden, opdat de arbeidsverhouding zou vallen binnen het kader van de wet van 10 maart 1900, is dat de uitvoering van het werk geschiede in ondergeschikt verband.

Een uitgebreide rechtspraak bevestigt dat de band van ondergeschiktheid tot het wezen van de dienstverhouding behoort. Omdat deze band vaak het moeilijkst zal te herkennen zijn voor intellectuele arbeid, is de meest voorkomende rechtspraak, juist met betrekking tot de bediende terug te vinden. Dit vereiste bestaat evengoed voor de handarbeider, daarom kan hier wel naar de rechtspraak verwezen worden (zie aldus : Cass., 23 jan. 1959, *Pas.*, 1959, I, 524 ; — Vred. Antwerpen, 1 okt. 1959, *R.W.*, 1959-60, 461 ; — Cass., 7 juni 1943, *Pas.*, 1943, I, 241 ; — Cass., 27 sept. 1943, *Pas.*, 1943, I, 356 ; — W.R. ber. Antwerpen, 30 nov. 1931, *R.W.*, 1931-32, 257 ; — Hrb. Gent, 3 maart 1925, *Jur. Comm. Fl.*, 1925, 4537 ; — voor de rechtsleer : L. Morgenthal, *La subordination, T.S.R.*, 1960, 153 ; — H. Vanparrijs, *La subordination dans le louage de services, J.T.*, 1961, 309). Dit probleem zal verder onderzocht worden in het Tw. *Arbeidsovereenkomst (bedienden)*.

10. — De werkrechtersraden leiden de ondergeschiktheid af van feiten waarvan zij het bestaan soeverein beoordelen. Maar ons hof van cassatie behoudt zich het recht voor te onderzoeken of de rechtbank uit deze feiten heeft kunnen afleiden dat er een band van ondergeschiktheid bestond. Ons hof van cassatie gaat dus niet na of de feiten juist zijn, maar wel of de juridische gevolgtrekking juist is.

11. — De gewoonte handarbeid te verrichten is niet vereist om onder toepassing van deze wet te vallen. Een toevallige of tijdelijke arbeidsverhouding wordt er evengoed door geregeld als een voortdurende. Een amendement dat ertoe strekte dit voortdurend karakter in de bepaling van de wet in te voeren werd ten andere verworpen (Velge, I, 55 ; — *Nov.*, I, nr 11).

Hier is er eveneens een tegenstrijdigheid met de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtersraden (art. 3). Daar worden die personen als handarbeider bestempeld die gewoonlijk voor rekening van een werkgever handenarbeid verrichten. Het gevolg van deze toestand is, dat de werknemers die niet gewoonlijk handarbeid verrichten, voor rekening van een werkgever geen beroep kunnen doen op de werkrechtersraden.

Dit belet hen niet de voorschriften van de wet van 10 maart 1900 in te roepen, hetzij voor de vrederechter, hetzij voor de rechtbank van eerste aanleg.

De vervanging van de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 door die van de wet van 9 juli 1926 moet om dezelfde redenen verworpen worden als dit het geval was met betrekking op de ploegbazen en snijders (zie verder, nrs 18 en volg.). De wet van 9 juli 1926 is immers een wet van gerechtelijke organisatie.

Het tegenovergestelde werd wel eens ten onrechte verdedigd. Dit steunt dan op de overweging dat de wet van 9 juli 1926 (op de inrichting der

werkrechtersraden) een nieuwe voorwaarde heeft geschapen om de wet van 10 maart 1900 toepasselijk te maken. Staat men dus voor een arbeider die niet gewoonlijk handarbeid verricht, dan zou, volgens deze stelling, de werknemer een beroep moeten doen op het gemeen recht, en niet op de wet van 10 maart 1900. Dit is onder meer belangrijk voor de opzegging daarbij uitsluitend steunend op het karakter van de gepresteerde (zie aldus W.R. Brussel, 16 okt. 1933, *R.W.D.*, 1936, 58).

12. — Zoals gezegd heeft dus de Belgische wetgever een scheidingslijn getrokken in de juridische toestand van de ondergeschikte werknemers, zich arbeid : lichamelijke arbeid of intellectuele (zie R. Geysen, *La distinction entre employés et ouvriers, T.S.R.*, 1953, 1 ; — Cass., 2 juni 1955, *Pas.*, 1955, I, 1078 ; — Cass., 7 okt. 1943, *Pas.*, 1943, I, 382 ; — Cass., 14 okt. 1954, *Pas.*, 1955, I, 121 ; — W.R. ber. Luik, 8 jan. 1953, *T.S.R.*, 1953, 122 ; — W.R. ber. Luik, 11 jan. 1950, *T.S.R.*, 1951, 149 ; — W.R. Hoei, 26 jan. 1939, *R.W.D.*, 1939, 209).

Dit is vanzelfsprekend een feitenkwestie die door de rechtbanken soeverein wordt beoordeeld.

Alle andere aspecten zijn subsidiair en kunnen geen wijziging brengen aan het eigenlijke statuut van de werknemer in kwestie. Zelfs het feit dat iemand als bediende wordt behandeld en sommige voordelen kan opeisen die aan de bedienden zijn toebedeeld, verandert niets aan de grond van de zaak (b.v. een langere vooropzeggingstermijn : W.R. Antwerpen, 23 okt. 1935, *T.S.R.*, 1936, 47). Dergelijke werknemer blijft een handarbeider indien zijn werk hoofdzakelijk uit handarbeid bestaat (W.R. Verviers, 21 okt. 1949, *T.S.R.*, 1950, 235).

Ook de vakbekwaamheid doet niets ter zake. Een slecht bediende blijft een bediende (W.R. Jemeppe s/Meuse, 21 jan. 1954, *Meded. V.B.N.*, 1954, nr 9 ; — Abel et Lagasse, II, 2455 ; — *R.P.D.B.*, Tw. *Louage de services*, nr 25 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, nr 267).

Het heeft geen belang te weten of beide partijen overeengekomen zijn de werknemer handarbeider of bediende te noemen : de rechtbanken zullen zich slechts houden aan de feitelijke toestanden. Dit is dus geen rechtskwestie, zodat de beoordeling van de rechtbanken aan de controle van het hof van cassatie ontsnapt (Cass., 19 juni 1913, *Pas.*, 1913, I, 336).

Aldus zullen de rechtbanken tot taak hebben na te gaan of de benaming in werkelijkheid beantwoordt aan de door de werknemer uitgeoefende bedrijvigheid en de door hem waargenomen functie (zie o.m. de meest recente rechtspraak : W.R. Antwerpen, 18 oktober 1956, *onuitg.* : het feit door de andere werklieden als « meester » te worden aangesproken is zonder belang, vermits de hoedanigheid niet spruit uit de benaming, zelfs indien de partijen hierover akkoord waren, maar uit de werkelijk uitgeoefende bedrijvigheid... ; — W.R. ber. Brussel, 26 sept. 1955, *Arbeidsblad*, 1955, 1608 ; — W.R. ber. Brussel, 1 sept. 1953, *T.S.R.*, 1954, 186 ; — W.R. Antwerpen, 6 juli 1953, *T.S.R.*, 1954, 219 ; — W.R. ber. Antwerpen, 9 maart 1953, *R.W.*, 1953-54, 628 ; — W.R. ber. Brussel, 11 aug. 1949, *T.S.R.*, 1951, 129 ; — W.R. ber. Luik, 5 jan. 1949, *T.S.R.*, 1950, 95 ; — W.R. ber. Bergen, 18 juli 1942, *R.W.D.*, 1943, 68 ; — W.R. Gent, 12 april 1932, *R.W.D.*, 1934, 63 [geval

van een zogenaamde snijder] ; — W.R. ber. Luik, 1 april 1931, *Pas.*, 1933, II, 22).

Daarenboven verbindt de benaming die door een van beide partijen in het inleidend exploot mocht aangenomen worden, de rechter niet (W.R. Gent, 12 maart 1932, *R.W.D.*, 1934, 63) ; hij zal zelf de werkelijke aard van de functies onderzoeken en vaststellen. De rechter zal dit desnoods uit eigen beweging doen, want indien hij niet gehouden is aan de benaming van de partijen, is de afwezigheid van iedere betwisting hieromtrent evenmin een argument ten voordele van de bestaande kwalificatie. De rechtbank zal dus desnoods zelf de zaak te berde brengen (W.R. ber. Gent, 18 mei 1931, *R.W.D.*, 1932, 10).

13. — De manier van uitbetalen of berekenen van het loon is eveneens bijzaak: per week, per maand, per uur of per stuk (Rb. Leuven, 8 jan. 1958, *R.W.*, 1958-59, 494 ; — Hrb. Antwerpen, 24 dec. 1937, *R.W.*, 1937-38, 1454 ; — zie eveneens W.R. ber. Brugge, 28 dec. 1936, *R.W.D.*, 1938, 106 : ...loon mag uitbetaald worden volgens de duur van het werk, het gepresteerde, of volgens een andere basis...). Dezelfde oplossing geldt voor de scheepsknechten die betaald worden naar een deel in de vangst : het zijn werklieden (W.R. Brugge, 20 dec. 1945, *R.W.D.*, 1946, 146 ; — W.R. Oostende, 16 april 1943, *R.W.D.*, 1944, 119 ; — *anders* : Corr. Brugge, 16 febr. 1940, *Arbeidsblad*, 1943, 805). Noch de betaling per maand, noch het toekennen van een dertiende maand, noch het niet vergoeden van de overuren volstaan opdat iemand bediende zou zijn (W.R. Antwerpen, 6 nov. 1929, *R.W.D.*, 1931, 104 ; — zie eveneens W.R. Luik, 22 mei 1952, *Jur. Liège*, 1953, 120).

Bijzaak is zelfs in sommige omstandigheden het feit dat beide partijen delen in winsten en verliezen, dat er zelfs een zekere *affectio societatis* bestaat... (W.R. ber. Brugge, 28 dec. 1936, *R.W.D.*, 1938, 106).

Er kan evenmin een argument gehaald worden uit de toepassing van de sociale zekerheid. Beide partijen kunnen foutief het regime van handarbeiders toepassen op bedienden of omgekeerd (W.R. ber. Bergen. 15 jan. 1938, *R.W.D.*, 1946, 25).

14. — Het onderscheid tussen handarbeiders en bedienden vindt men in sommige takken van de sociale wetgeving terug : de bijdragen in het kader van de sociale zekerheid verschillen grondig, het stelsel van het betaald verlof en dat van de pensioenen is anders.

Kritiek op dit onderscheid past niet in het kader van dit trefwoord, te meer daar de scheidingslijn tussen hand- en geesteswerk geen jurisprudentiële oplossing is, maar een wettelijke toestand. Wel moet er toch op gewezen worden dat in onze technisch zeer op specialisatie aandringende maatschappij deze scheidingslijn door de steeds hogere eisen die aan het arbeidende personeel worden gesteld, stilaan is vervaagd.

Meer aangepast ware het onderscheid tussen uitvoerend personeel, kaderpersoneel en leidend personeel. Een functioneel onderscheid dus. Dit functioneel onderscheid bestond tenslotte in zekere mate ten tijde van de tot standkoming van de wet van 1900. Toen was het aantal bedienden kleiner ten opzichte van het aantal handarbeiders dan nu, en hadden de eersten in feite een moeilijker taak en een meer leidinggevende rol te vervullen dan

dit thans het geval is (zie M. Taquet, *Aperçu relatif à la dualité de statut juridique des ouvriers et des employés, T.S.R.*, 1959, 153).

In andere landen is dit onderscheid niet op dezelfde wijze terug te vinden zoals in België, behalve dan voor het Groot-Hertogdom Luxemburg waar het regime van de handarbeiders door het burgerlijk wetboek wordt geregeld en dat van de bedienden door een speciale wet van 7 juni 1936. In Frankrijk, Duitsland en Nederland bestaat dit verschil in principe niet. De wetgeving van de eerste twee landen houdt slechts enkele bepalingen in ten voordele van de bedienden. Zij hebben in hoofdzaak tot doel een grotere stabiliteit in de betrekking te verzekeren (zie H. Lenaerts, *Dualiteit van het juridisch statuut van werklieden en bedienden. Schematisch overzicht der vreemde wetgeving, T.S.R.*, 1959, 172 ; — H. Lenaerts, *Eenheid en verscheidenheid in het Nederlandse en Belgische Arbeidsrecht, R.W.*, 1959-60, 665).

15. — De arbeid waarvan hier sprake is dus de handarbeid. Het is niet steeds op eerste gezicht duidelijk waarom sommige beroepen bij de lichamelijke, andere bij de geestesarbeid gerangschikt worden. De rechtspraak is daarom geroepen geweest haar oordeel te vellen in een reeks gevallen. Daarom volgt dan een onontbeerlijke opsomming van de meeste vonnissen. In het kader van dit trefwoord past het slechts degene aan te halen die betrekking hebben op handarbeid. Bij de arbeidsovereenkomst voor bedienden komen dan de vonnissen ter sprake die sommige personen als bediende rangschikken.

Indien de functie niet klaar omlijnd is, en de prestaties van intellectuele aard gemengd worden met lichamelijke prestaties, zal de rechtspraak opzoeken welke de bijzonderste werkzaamheid is (Hrb. Luik, 4 dec. 1925, *P.P.*, 1926, 81).

De wet van 10 maart 1900, of die van 7 augustus 1922 zullen dan toepasselijk zijn op de totale activiteit van de werknemer naargelang van de aard van zijn hoofdbezigheid (zie aldus W.R. ber. Bergen, 19 maart 1938, *R.W.D.*, 1942, 27 ; — Wauwermans et Leger, *Les conseils de prud'hommes*, n^r 18 ; — Velge, n^r 54 ; — Abel et Lagasse, II, n^r 2437 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r 248).

16. — De volgende gevallen worden door de rechtspraak aangezien als handarbeiders. Wij drukken er evenwel op dat het hier gaat om voorbeelden, die door de rechtspraak werden opgelost op grond van feitelijke omstandigheden. Deze kunnen verschillen van onderneming tot onderneming, of van geval tot geval.

Arbeidsconducteurs : Luik, 13 november 1926, *P.P.*, 1927, 283.

Automatische toestellen (*operateur van*) : staat gelijk met surveillant, dus handarbeider : W.R. Antwerpen, 23 oktober 1935, *R.W.D.*, 1936, 47.

Bakkersknechten en beenhouwersknechten : Parlem. Hand., Kamer, 1898-99, blz. 1120.

Barman (hoofdbezigheid : het voorbereiden van drank) : Hrb. Brussel, 23 mei 1947, *Jur. Comm. Brux.*, 1947, 73 ; *R.W.D.*, 1947, 104.

Batterist (niet alle muzikanten verrichten intellektueel werk...) : W.R. Antwerpen, 18 november 1946, *R.W.D.*, 1947, blz. 153.

Bewaker van autobergplaats : W.R. ber. Bergen, 19 maart 1938, *R.W.D.*, 1942, 27.

Bewakers : (Abel et Lagasse, n^r 1358), id. voor wakers op binnenschepen, toepassing van de wet van 1900 en niet die van 1936 op de binnenscheepvaart : W.R. Antwerpen, 28 mei 1946, *R.W.D.*, 1947, 96.

Blauwkopijdrukker : W.R. ber. Bergen, 18 februari 1938, *R.W.D.*, 1942, 28.

Conducteurs van werken (*conducteurs de travaux*) : Hrb. Luik, 29 juni 1925, *Jur. Liège*, 1925, 262.

Coupeurs (snijders) : zie verder, n^rs 18 en volg.

Coupeurs : Hrb. Luik, 31 oktober 1925, *Jur. Liège*, 1926, 70.

Clicheerder (*clicheur*) : W.R. ber. Bergen, 2 december 1950, *Pas.*, 1950, III, 24.

Electricien : de werkman die handarbeid verricht (bezoek van cabines, plaatsen van kabels, aansluitingen, onderzoek van kortsluitingen, herstellen van leidingen) verliest deze hoedanigheid niet wanneer hij ook kwijtschriften int en zekere boekhoudkundige bewerkingen doet (W.R. Philippeville, 22 juni 1929, *R.W.D.*, 1933, blz. 123).

Film-operateur : W.R. Antwerpen, 6 maart 1929, *R.W.D.*, 1930, 113.

Film-controleur : H. Boldrini in *T.S.R.*, 1935, 33.

De familiale helpster : zich steunende op de aard van haar tussenkomst die hoofdzakelijk uit handarbeid bestond : W.R. ber. Gent, 12 juli 1954, *T.S.R.*, 1955, 26.

Huisbewaarder (*concierge*) : Abel et Lagasse, II, 1358 ; — W.R. ber. Brussel, 14 februari 1931, *R.W.D.*, 1932, 202 (deuren openen, antwoorden aan telefoon, sporadisch afgeven van voorwerpen).

Haarkapper (ook dameskapper die moet blijk geven van creatieve smaak) : W.R. Charleroi, 27 februari 1941 en 8 oktober 1941, *R.W.D.*, 1942, 156.

Hoofdouvreuse : W.R. ber. Luik, 11 jan. 1950, *T.S.R.*, 1951, 149.

Jachtwachter : zie verder, n^r 17.

Koetsiers : zie voermannen.

Kleermaker-coupeurs : W.R. Brussel, 25 mei 1905, *P.P.*, 1905, 781.

Kellners : Brussel, 9 december 1910, *J.T.*, 1368 ; — zie evenwel, Velghe, I, 57, 3^e noot).

Kellner met fooien betaald, is handarbeider : W.R. ber. Brussel, 17 mei 1945, *R.W.D.*, 1945, 185 ; — W.R. Antwerpen, 29 dec. 1932, *R.W.D.*, 1933, 152 (*anders :* Kluyskens, IV, n^r 303).

Kok (Thoumsin, 1926, 7) - *chef-kok* (hoewel de rechtbank het delikate van hun taak niet in twijfel trok !) : Hrb. Brussel, 2 januari 1947, *J.T.*, 1947, 120 ; — *anders :* Gent, 23 mei 1951, *R.W.*, 1951-52, 1134 (op grond van de overweging dat de chefkok moet gelijk gesteld worden met een meesterknecht).

Kokkin (hoewel aangeworven met kennissen in patisserie) die onder de leiding van de werkgever een burgerskeuken verzorgt in een klein restaurant, geen speciale opleiding genoot en per week betaald wordt (W.R. ber. Brussel, 22 nov. 1931, *R.W.D.*, 1934, 48) : handarbeidster.

Melkvervoerder : W.R. Leuven, 15 juni 1934, *R.W.D.*, 1935, 157 : die per uur betaald is, als handarbeider verzekerd en als dusdanig na zijn ronde werkt in de melkerij.

Loopjongens : Parlem. Bespr., Kamer, 1898-99, 865.

Leerjongens van bakkers of beenhouwers : P.B., 1898-99, 1120.

Magazijnhouders die *slechts* de verpakking verzorgen : : *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, 865.

Eveneens *magazijniers* die slechts voorwerpen opstapelen en afgeven aan wie ze nodig heeft in de fabriek, en de inschrijvingen niet doet (W.R. Leuven, 27 maart 1925, *Pas.*, 1925, III, 140) ; zelfs indien zij geringe boekhouding verrichten in verband met hun werk als magazijnier (W.R. Luik, 24 okt. 1919, *Pas.*, 1923, III, 61).

Dezelfde oplossing geldt voor de magazijnier die de goederen schikt en opstapelt zelfs al doet hij daarbij wegingen en mengelingen (W.R. ber. Luik, 4 juni 1941, *R.W.D.*, 1942, 14), maar niet voor degene die fiches moet bijhouden, goederen keuren en verdelen (bediende : W.R. Doornik, 25 maart 1960, *T.S.R.*, 1960, 255).

Eveneens de *hulp-magazijnier* (W.R. Antwerpen, 28 dec. 1934, *R.W.D.*, 1937, 74).

Eveneens de arbeidster die garens manipuleert en van deze verhandelingen nota neemt (W.R. ber. Luik, 4 juni 1941, *R.W.D.*, 194).

Eveneens de werknemer die materiaal en grondstoffen afgeeft, telt, weegt en het magazijn onderhoudt (W.R. Antwerpen, 18 nov. 1936, *R.W.D.*, 1938, blz. 17).

Dezelfde oplossing geldt voor een magazijnier die zelfs een zekere intellektuele arbeid verricht (verkoop) en per maand betaald wordt (W.R. Luik, 22 januari 1952, *Jur. Liège*, 1953, 120).

Markeerder : het is niet omdat hij een potlood vasthoudt dat zijn functies van intellectuele aard zijn (W.R. Antwerpen, 2 aug. 1939, *R.W.D.*, 1940, 12).

Helper-markeerder : Cass., 14 oktober 1954, *Pas.*, 1955, I, 121.

Mechanieker : W.R. Verviers, 2 juli 1937, *R.W.D.*, 1943, 91.

Merker : W.R. Luik, 12 februari 1960, *T.S.R.*, 1961, 25.

Nachtwakers : Abel et Lagasse, 1358.

Oproeper bij publieke verkopingen : Hrb. Brussel, 30 november 1906, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 110.

Opzichters (*surveillants*) van werken : Hrb. Antwerpen, 7 juni 1900, *P.P.*, 1901, 319 ; — W.R. ber. Brussel, 11 april 1936, *R.W.D.*, 1937, 184 ; — opzichters in koolmijn : W.R. Charleroi, 6 april 1936, *R.W.D.*, 1936, 209 ; — id. opzichter die het laden van ceramiek nagaat en slechts eenvoudig toezicht uitoefent : W.R. Hoei, 9 juli 1936, *R.W.D.*, 1938, 63 ; — W.R. Leuven, 27 maart 1925, *Pas.*, 1925, III, 140 (brouwerij). Opzichter in een Joodse gemeenschap (gelast met nazicht van de Joodse regelen betreffende de slachting der dieren en met het lossnijden van zekere stukken) : W.R. Brussel, 3 augustus 1949, *T.S.R.*, 1950, 218.

Porion-markeerder, hulpporion, chef-porion : W.R. ber. Bergen, 2 februari 1952, *T.S.R.*, 1953, 59 en W.R. ber. Bergen, 5 nov. 1949, *Meded. V.B.N.*, 1950, n^r^ 30.

Portier : W.R. Antwerpen, 30 april 1930, *R.W.D.*, 1932, 61 (*anders* : W.R. Brugge, 28 dec. 1936, *R.W.D.*, 1938, 226 ; — W.R. Luik, 5 dec. 1931, *R.W.D.*, 1933, 65).

Het koninklijk besluit van 8 april en 10 oktober 1934 past de wet op de achturenarbeid toe in het hotelbedrijf en rangschikt de portiers bij de personen die een vertrouwenspost bekleden waarop dus de bepalingen van de wet niet van toepassing zijn. Temeer wanneer zij in het uitoefenen van hun functies, zekere registers moeten bijhouden en betalingen moeten ontvangen. Al deze feiten zijn niet van aard het essentiële karakter van hun werk te wijzigen. Het zijn handarbeiders (in dezelfde zin : W.R. ber. Luik, 24 jan. 1959, *Jur. Liège*, 1959-60, 54).

Prospecteur-uitdeler : W.R. Brussel, 25 juni 1936, *R.W.D.*, 1937, 48.

Radiotechnicus : W.R. Charleroi, 18 maart 1958, *Meded. V.B.N.*, 1958, n^r^ 17 met de opmerking dat, alhoewel deze arbeider in feite een intellektuele aktiviteit heeft, die hoger ligt dan sommige bedienden van eerste kategorie, het nochtans billijk voorkomt vast te stellen dat de arbeid van deze persoon in doorslaggevende mate van lichamelijke aard is.

Stokers (chauffeurs) : Abel et Lagasse, *o.c.*, 1725.

Tandtechnicus die bij een tandarts onder diens bevelen werkt : W.R. Verviers, 2 juli 1937, *R.W.D.*, 1943, 91.

Taxi-chauffeur : W.R. Brussel, 7 maart 1934, *R.W.D.*, 1935, 81.

Tramconducteurs : Parlem. Hand., Kamer, 1895-96, 1120.

Tekenaars die onder toezicht werken en in een industrie-gebouw : W.R. Brussel, 19 mei 1924, *P.P.*, 1925, 1186 ; — Hrb. Luik, 31 oktober 1925, *Jur. Liège*, 1926, 70.

Treinconducteur : wordt gelijk gesteld met bewakers en ontvangers, die de wet van 9 juli 1926 bij de handarbeiders rangschikt. De aandacht weze er echter op gevestigd dat er enkel sprake is van de bevoegde kamer van de werkrechtersraad : W.R. ber. Luik, 1 juli 1933, *Jur. Liège*, 1933, 288.

Uitdeler van strooibiljetten : (kan ook als onafhankelijke werken !) W.R. ber. Luik, 3 juli 1940, *R.W.D.*, 1942, 8.

Voerlui (van openbaar of zwaar vervoer en van koetsen) : Verslag Senaat, *Parlem. Besch.*, 1899-1900, n^r^ 19.

Verkoper (die er zich toe beperkt in een grootwarenhuis de voorbijgangers aan te spreken) : Hrb. Brussel, 14 mei 1909, *Jur. Comm. Brux.*, 1909, 347 ; — zie eveneens, W.R. ber. Luik, 19 dec. 1931, *Jur. Liège*, 1933, 120 ; — id. in charcuteriewinkel : W.R. St.-Joost-ten-Node, 10 december 1926, *J.T.*, 1927, 8 (Voor de verkopers zie insgelijks n^r^ 22).

Vervoerder-besteller : W.R. ber. Bergen, 17 juni 1939, *R.W.D.*, 1942, 18 ; — W.R. Brugge, 1 december 1936, *R.W.D.*, 1937, 125 ; — W.R. ber. Luik, 16 juni 1934, *Jur. Liège*, 1935, 72 ; — in de eerste twee gevallen was het feit dat de persoon, bijkomstig, ook rekeningen hield, of soms bestellingen opschreef, niet voldoende om hem als bediende te rangschikken (zelfde oplossing Vred. Malmedy, 21 april 1953, *T.S.R.*, 1955, 75).

Vrachtrijder: is handarbeider de vrachtrijder die leveringen doet aan de kliënteel, zelfs al wordt hij gelast met het innen van zekere sommen voor de werkgever : Vred. Malmedy, 21 april 1953, *T.S.R.*, 1955, 75.

Wattman : P.B., 1895-96, 1120.

Winkeljuffrouwen die materiële arbeid verrichten : W.R. St.-Joost-ten-Node, 10 december 1926, *J.T.*, 1927, 8 ; — W.R. Antwerpen, 4 juni 1930, *R.W.D.*, 1931, 16 (*anders*).

Werkleider : handarbeider telkens het overwicht van de materiële werkprestaties op eventueel intellectuele werd vastgesteld : Hrb. Luik, 16 nov. 1923 en Luik, 13 november 1926, *P.P.*, 1927, n^r^ 200 ; — Dezelfde oplossing voor een werkleider die nochtans de boekhouding hield van en de fiscale afhoudingen volbracht op de lonen van de arbeiders onder zijn bevel : Hrb. Luik, 29 juni 1925, *Jur. Liège*, 1925, 262.

Weger (van coke-wagens) W.R. ber. Luik, 10 december 1928, *R.W.D.*, 1933, 111 (daarbij is het vanzelfsprekend dat hij nota neemt van de gewichten, dit verandert zijn kwalificatie niet).

Ziekenoppasser : W.R. Doornik, 11 december 1932, *R.W.D.*, 1936, 123.

17. — Het geval van de jachtwachters en andere particuliere wachters vergt een korte afzonderlijke behandeling, omdat hier een nieuw element ter sprake komt : zij kunnen namelijk optreden als officiers van de gerechtelijke politie om zekere overtredingen vast te stellen. Zij zijn daartoe aangenomen door de gouverneur van de provincie en beëdigd. Staan dergelijke wachters onder een dienstverhouding, en indien ja, onder welke ?

Een deel van de rechtspraak geeft hier een negatief antwoord op, tenminste als zij handelen in hun hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie (Cass., 23 febr. 1939, *Pas.*, 1939, I, 91 ; — Luik, 17 juli 1956, *Jur. Liège*, 1956-57, 122 ; — Pol. Hoei, 30 maart 1950, *J.J.P.*, 1950, 266). Anderen antwoorden affirmatief en rangschikken de jachtwachter als gewoon handarbeider, wanneer de functie als wachter bijkomstig is en hij daarnaast handarbeid verricht (W.R. Namen, 4 nov. 1937, *R.W.D.*, 1939, 61 ; — Vred. Neerpelt, 4 dec. 1925, *J.J.P.*, 1928, 227) ; anderen nog als lid van het huispersoneel (Ciney, 23 febr. 1910, *Pas.*, 1910, I, 139).

Anderen zien in hem een bediende (W.R. Hoei, 6 dec. 1928, *Jur. Liège*, 1929, 23 ; — Vred. Beauraing, 6 mei 1926, *J.J.P.*, 1932, 93).

Indien hij noch bediende, noch handarbeider is, dan wordt zijn statuut geregeld door de gebruiken van de streek waar hij zijn ambt uitoefent (Vred. Chatelet, 28 aug. 1933, *J.J.P.*, 1933, 386), en door de regelen van het burgerlijk wetboek.

Het belang van deze aangelegenheid ligt in de eerste plaats in de toepassing van artikel 1384 B.W. (is er geen dienstverband dan is de jachtmeester niet verantwoordelijk) en verder in de toepassing van de burgerlijke arbeidswetten en de onderwerping aan de R.M.Z.

De stelling van het hof van cassatie wordt ook door de rechtsleer gedeeld (zie o.m. O. Leschevin in *Nov.*, Tw. *La Chasse*, n^r^ 439). Het gevolg daarvan is dat de jachtwachter als officier van de gerechtelijke politie onmiddellijk kan afgedankt worden, in het kader van zijn andere functies evenwel niet.

Dergelijke oplossing mist duidelijkheid. Het is immers mogelijk dat de waardigheid van officier van de gerechtelijke politie kan ontnomen worden zonder opzegging ; dit is zelfs te verdedigen op grond van het vertrouwen dat dergelijke functie moet blijven veronderstellen vanwege de openbare overheid. Maar daarom valt de jachtwachter nog niet buiten een dienstverband, hetzij als handarbeider, hetzij als bediende. De mogelijkheid om ook in de hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie in ondergeschikt verband te werken, wordt terecht verdedigd (zie o.m. voor een uitgebreide bewijsvoering : F. Alexander, *Le garde-chasse, officier de police judiciaire est-il dans les liens d'un contrat de louage de services ?*, *T.S.R.*, 1959, 1).

Bijkomend zal daarna onderzocht worden of zijn functies overwegend van intellectuele of fysische aard zijn en of een jachtwachter al dan niet in de dienst staat van de persoon van de werkgever.

In werkelijkheid bestaat zijn eigenlijk werk meer uit vele andere zaken dan het bewaken en opstellen van processen-verbaal, als daar zijn : zorgen dat het wild zich normaal zou ontwikkelen, verzorgen van honden, reinigen van bossen , sloten..., organiseren van jachtpartijen, verdelgen of verwijderen van voor het wild schadelijke dieren, enz.

Ploegbazen en coupeurs.

18. — De twistvraag omtrent de eventuele voorrang van de wet van 1926 op die van 1900 is van essentieel belang, omdat de beide teksten absoluut tegensprekelijk zijn.

Daarbij is een gedeelte van de rechtspraak, zoals gezegd, uitgegaan van de overweging, dat de wet van 9 juli 1926 een wet van rechterlijke organisatie was en de elementen die erin opgenomen waren slechts aanwijzingen zijn, zonder absolute waarde, wat betreft de kwalificatie van de partijen.

Een reeks ploegbazen werden dan ook bij de bedienden of handarbeiders gerangschikt op grond van het al dan niet overwegen van de fysische of intellectuele arbeid. In die gevallen zal dus de werkrechtersraad — kamer voor bedienden — naargelang van de aard nu eens de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 toepassen, dan die van de wet van 7 augustus 1922 (W.R. ber. Antwerpen, 29 september 1941, *R.W.D.*, 1942, 6 ; — W.R. ber. Antwerpen, 28 oktober 1935, *R.W.D.*, 1937, blz. 10 ; — Hrb. Brussel, 21 december 1929, *Jur. Comm. Brux.*, 1929, 416 ; — W.R. Luik, 24 oktober 1958, *J.T.*, 1958, 657 ; — W.R. Brugge, 27 nov. 1953, *T.S.R.*, 1955, 18 ; — W.R. ber. Antwerpen, 15 juni 1953, *T.S.R.*, 1955, 16 ; — zie eveneens : E. De Cuyper, *Les chefs ouvriers sont-ils des employés ?*, *R.W.D.*, 1932, 161 ; — P. Lagasse, *Le régime légal des employés est-il applicable aux contre-maîtres et chefs ouvriers ?*, *R.W.D.*, 1932, 129 ; — L. Leger, *Le régime applicable aux chefs d'atelier, chefs ouvriers, contre-maîtres, est-il celui qui régit les employés ?*, *R.W.D.*, 1931, 193 ; — zie daarenboven : W.R. ber. Antwerpen, 18 juni 1934, *R.W.D.*, 1935, 6 ; — W.R. Brussel, 18 dec. 1928, *R.W.D.*, 1929, 11 [*...l'énumération en loi 1926... que des exemples...*] ; — W.R. Kortrijk, 2 febr. 1928, *P.P.*, 1928, 90 ; — Hrb. Kortrijk, 14 juni 1930, *R.W.D.*, 1931, 213 [art. 4, 5°, wet 9 juli 1925] schept slechts een vermoeden dat door het bewijs van het tegenovergestelde mag bestreden worden).

In andere zin maar, zoals gezegd, ten onrechte volgens de rechtsleer, komen er, samen met het aangehaalde arrest van het hof van cassatie, vonnissen voor die beslisten dat artikel 4, vijfde lid van de wet van 9 juli 1926 stilzwijgend artikel 1, tweede lid van de wet van 1900 heeft afgeschaft en de ploegbaas als een bediende moet worden gerangschikt, zonder dat de eigenlijke aard van zijn functies kan onderzocht worden (W.R. Verviers, 27 nov. 1953, *Jur. Liège,* 1953-54, 206 ; — Gent, 23 mei 1951, *R.W.*, 1951-52, 1134 ; — Hrb. Antwerpen, 24 dec. 1937, *R.W.*, 1937, 1454 ; — W.R. ber. Bergen, 21 jan. 1939, *R.W.D.*, 1939, 133 ; — Hrb. Brussel, 13 nov. 1933, *J.T.*, 1933, 173 ; — Hrb. Brussel, 31 jan. 1944, *Jur. Comm. Brux.*, 1945, 10 ; — W.R. ber. Brussel, 13 nov. 1935, *R.W.D.*, 1936, 17 en 23 maart 1935, *J.T.*, 1935, 408 ; — Hrb. Brussel, 23 febr. 1942, *Jur. Comm. Brux.*, 1945, 226 ; — Hrb. Brussel, 5 febr. 1936, *B.J.*, 1936, 599 ; — W.R. ber. Luik, 24 dec. 1932, *Jur. Liège,* 1933, 206 ; — W.R. ber. Luik, 8 nov. 1933, *Jur. Liège,* 1934, blz. 95 ; — W.R. ber. Luik, 11 juli 1934, *Jur. Liège,* 1935, blz. 24).

19. — Dezelfde rechtspraak geldt ook voor andere soorten ploegbazen en voormannen (W.R. ber. Antwerpen, 21 juni 1937, *R.W.D.*, 1937, 204).

De rechtbank was van oordeel dat de kamer voor bedienden ongeacht de wet van 1926 (art. 5, vierde lid) moest nagaan of de functies in hoofdorde handarbeid of intellectuele arbeid inhielden, en van daaruit de wet van 1900 of 1922 toepassen. Zie het geval van de zogenaamde chef-mineurs (Luik, 22 jan. 1940, *Pas.*, 1940, II, 67).

20. — Eveneens voor de coupeurs. Enkele vonnissen rangschikken deze personen steeds bij de bedienden op grond van de zogenaamde imperatieve bepalingen van de wet van 1926 (Cass., 28 mei 1931, *R.W.D.*, 1931, 196 met het gelijkluidend advies van proc.-gen. Leclercq ; — W.R. Brussel, 18 jan. 1930, *R.W.D.*, 1930, 35 ; — W.R. Brussel, 2 febr. 1945, *R.W.D.*, 152 ; *J.T.*, 1945, 404 met noot ; — W.R. Gent, 6 maart 1933, *R.W.D.*, 1934, 62 ; — W.R. Gent, 12 juni 1933, *R.W.D.*, 1934, 59).

Anderen daarentegen menen terecht dat moet gezocht worden naar de werkelijke aard van de uitgeoefende functies (W.R. Charleroi, 20 juni 1930, *R.W.D.*, 1931, 92). Dit was de opvatting van de werkrechtersraad te Bergen (17 dec. 1938, *R.W.D.*, 1939, 204) die het statuut van bediende weigerde aan een coupeur die slechts serie-werk verrichtte (een coupeur-bediende wordt verondersteld de maat te nemen, te passen ; — in dezelfde zin Hrb. Luik, 31 dec. 1925, *Jur. Liège,* 1926, 70), evenzo de coupeur die slechts de stoffen knipt naar modellen, opgemaakt door een coupeur die naar maat werkt (W.R. ber. Bergen, 19 april 1941, *R.W.D.*, 1946, 27 ; — dit was eveneens de opvatting van W.R. Brussel, 8 juni 1939, *R.W.D.*, 1939, 179 : handarbeidster : zelfs de zogenaamde coupeuse wier hoofdtaak het is geconfectioneerde klederen te retoucheren).

Seriewerk wordt dus als handarbeid aangezien, creatief werk is van intellectuele aard (levert geen creatief werk de coupeuse die enkel modellen van andere huizen natekent : W.R. ber. Luik, 6 juli 1927, *Jur. Liège,* 1927, 231).

Is eveneens bediende de coupeur die het werkhuis leidt en modellen ontwerpt (Hrb. Luik, 16 dec. 1927, *Jur. Liège,* 1928, 38 ; — in dezelfde zin : W.R. ber. Luik, 13 nov. 1924, *P.P.,* 1926, n^r^ 136).

21. — De juiste omschrijving van de hoedanigheid van ploegbaas heeft steeds moeilijkheden met zich medegebracht omdat deze functie in feite verschilt van bedrijf tot bedrijf. Wat de ploegbazen van de andere categorieën van werknemers onderscheidt, is een zekere bevoegdheid om te bevelen, om het werk te organiseren en de daarmede gepaard gaande verantwoordelijkheid : per slot van rekening vervangt hij de werkgever in een deel van diens opdracht (W.R. Dendermonde, 15 dec. 1930, *R.W.D.,* 1937, 218 ; — W.R. Dendermonde, 22 aug. 1932, *R.W.D.,* 1934, 30 ; — W.R. Kortrijk, 30 mei 1933, *R.W.D.,* 1934, 90 en W.R. Antwerpen, 14 april 1937, *R.W.D.,* 1938, 40).

De werknemer zal als bediende worden gerangschikt indien het intellectuele element de voorrang heeft, daarvoor verwijzen wij naar de bovenaangehaalde rechtspraak. Het is duidelijk dat de uitoefening van een deel der patronale bevoegdheid heel vaak dit intellectuele karakter zal bepalen.

22. — Voor de verkopers stelt zich hetzelfde probleem : artikel 4 van de wet van 9 juli 1926 rangschikt ze als bedienden. Vandaar dat sommige rechtspraak deze personen automatisch als bedienden aanziet, ongeacht de werkelijke aard van hun functies (Vred. Aarlen, 4 april 1952, *Jur. Liège,* 1951-52, 294).

Voor anderen heeft artikel 4 enkel de bedoeling, de bevoegde kamer aan te wijzen zonder iets aan het statuut van de betrokken personen te veranderen. Er zal dus steeds naar het overwegend lichamelijk of intellectueel karakter van hun werk moeten gezocht worden om ze bij bedienden of handarbeiders te rangschikken (W.R. Antwerpen, 9 juli 1951, *J.T.,* 1951, 191).

HOOFDSTUK III

Wie is de werkgever?

23. — In de wet is nergens een definitie van de werkgever te vinden. Is werkgever in de zin van de wet van 10 maart 1900 : deze persoon die een of meerdere andere personen onder zijn leiding, gezag en toezicht heeft en die handarbeid doet verrichten.

De wet gebruikt twee woorden : « ondernemingshoofd » en « patroon ». Beide zijn synoniem (*Parlem. Bespr.*, Senaat, 1899-1900, blz. 217 ; — Abel et Lagasse, n^r 1731).

In dit verband kan verwezen worden naar hetgeen hieromtrent in het algemeen deel werd gezegd (Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*algemeen deel*], n^rs 32 en volg.).

Het ondernemingshoofd kan zowel een privaatrechtelijk als publiekrechtelijk persoon zijn, zowel een natuurlijke persoon als een rechtspersoon. De vraag kan gesteld worden of de werkgever een inrichting moet exploiteren met een economisch doel. Het gebruik van het woord « onderneming » zou inderdaad kunnen beduiden dat deze wet slechts van toepassing is in bedrijven die een economische (produktief-, finantieel, handels-) doel nastreven, zodat meteen zouden uitgesloten zijn de inrichtingen van openbaar nut, de werkgevers als ziekenhuisdirecteur...

Dit is niet het geval.

« Toute personne, quelconque, commerçante ou non, est chef d'entreprise... alors même que cette personne fait exécuter le travail sans esprit de lucre » (*Parlem. Bespr.*, 1899-1900, blz. 217 ; — citaat in Velge, I, n^r 49).

Winstoogmerk van de werkgever wordt niet vereist. Een vereniging zonder winstoogmerken kan wel degelijk een verhuring van diensten sluiten met werknemers in haar dienst (Kortrijk, 15 jan. 1953, *R.W.*, 1952-53, 937).

24. — Het ondernemingshoofd oefent toezicht uit. Dit spruit voort uit artikel 1. Dit wil echter niet zeggen dat dit toezicht voortdurend moet zijn. Werknemers staan wel in dienst van een ondernemingshoofd indien zij arbeiden in lokalen door hem daartoe aangeduid (b.v. een schildersknecht, een loodgietersknecht ... ; — Velge, I, n^r 49).

25. — Het ondernemingshoofd geeft leiding en doet arbeiden onder zijn gezag. Evenmin als voor de uitoefening van het toezicht wordt hier vereist dat de leiding en het gezag persoonlijk zouden uitgeoefend worden en effectief wezen : het volstaat dat de mogelijkheid zou bestaan (Flamant, blz. 95).

Aldus de arbeid die gedaan wordt ten huize van de klanten door ondergeschikten van schrijnwerkers, elektriciens, enz. Deze leiding, dit toezicht en dit gezag brengen m.a.w. mede dat de arbeider in ondergeschikt verband komt te staan t.o.v. de werkgever (Vred. Beauraing, 16 juni 1932 en Rb. Dinant, 10 dec. 1932, *Bull. Ass.*, 1933, 288 ; — W.R. Antwerpen, 2 dec. 1931, *R.W.D.*, 1933, 22 ; — zie het geval van de vrouw [werkgever] en de man [werknemer :] W.R. ber. Namen, 13 juni 1958, *Rev. prat. soc.*, 1959, 62).

Het volstaat dat deze leiding algemeen zij, en het kan gebeuren dat het gezag door tussenpersonen wordt uitgeoefend.

Dit stelt wel een probleem in grote bedrijven. Wie is ondernemingshoofd, de naamloze vennootschap die de economische en financiële band is of de plaatselijke directeur die de bevoegdheid heeft de werklieden te aanvaarden en af te danken ? Wie is ondernemingshoofd, de naamloze vennootschap zelf of de afgevaardigde beheerder ? In de zin van onze wet is dit ongetwijfeld de « naamloze vennootschap », de rechtspersoon dus. Omdat enerzijds de uiteindelijke juridische tegenprestatie op haar berust : zij staat in voor de betaling van de vergoeding, en anderzijds omdat de beheerders of directeurs slechts handelen krachtens de bevoegdheid die zij van de beheerraad hebben ontvangen of als organen van de vennootschap. De wet eist nergens dat deze leiding en dit gezag persoonlijk door de organen van de rechtspersoon zouden uitgeoefend worden. Dit kan door tussenpersonen geschieden.

Speciaal geval van de brigade-oversten of ploegbazen.

26. — Artikel 2 heeft sommige misbruiken willen voorkomen door het scheppen van een vermoeden *juris et de jure*. Het gebeurt inderdaad dat brigade-oversten arbeiders aanwerven en leiden, ten einde in groep een of ander werk te verrichten. De mogelijkheid blijft bestaan dat het ondernemingshoofd de daden van zijn brigade-overste zou verwerpen en zijn verantwoordelijkheid zou betwisten tegenover de arbeiders die door hem werden aangeworven.

Teneinde dit te vermijden, werden door de wet deze brigade-oversten *juris et de jure* aangezien als hebbende gehandeld in de naam van het ondernemingshoofd-werkgever. Tegenover zijn mede-arbeiders handelt hij dus als lasthebber van de werkgever, tegenover het ondernemingshoofd als werknemer (Velge, I, n^r^ 50 ; — W.R. ber. Luik, 20 maart 1948, *T.S.R.*, 1949, 105 ; — W.R. Luik, 19 april 1946, *R.W.D.*, 1947, 130 : tafelhoofden en hoofdmouleerders van steenbakkerijen).

Het gevolg daarvan is dus o.m. dat de werknemers die op die manier aangeworven zijn, hun loon rechtstreeks van de werkgever kunnen opeisen zonder de ploegleiders hierin te moeten betrekken.

De aanwerving door een ploegleider mag niet verward worden met die door een onderaannemer (Velge, I, 50).

Het verschil is ten andere essentieel. In het eerste geval wordt de aangeworven werknemer inderdaad opgenomen in de onderneming van de werkgever, in het tweede geval in die van de onderaannemer.

De strafrechtbanken zijn evenwel door dit vermoeden niet gebonden omdat de wet van 1900 tot het burgerlijk recht behoort (Cass., 10 juli 1905, *P.B.*, Tw. *Contrat de travail*, n^r^ 492 ; — H. Velge, I, 50).

Zij kunnen dus een brigade-overste straffen wanneer deze de arbeiders zou doen werken in overtreding op de wetten die de arbeid regelen.

HOOFDSTUK IV

Verder onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst voor werklieden en andere overeenkomsten

27. — Vroeger werd reeds (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Algemeen deel*], nr 23) ingegaan op het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en andere gelijkaardige of aanverwante overeenkomsten b.v. het aannemingscontract. Het volstaat hier naar dit hoofdstuk te verwijzen, maar in het kader van het arbeidsrecht *stricto sensu* moet de nadruk gelegd worden op het onderscheid tussen arbeidsovereenkomst voor werklieden en andere arbeidsverhoudingen. Vooreerst het onderscheid met de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Dit onderscheid is essentieel, want gans de economie van de wet, en van onze arbeidsrechtelijke organisatie is erop gesteund. Het is de aard van het werk alleen die de grens tussen de twee overeenkomsten bepaalt; en wel het feit of wij voor een fysische of intellectuele arbeid staan.

Dit werd reeds besproken aan de hand van rechtspraak (zie nr 18 en meer in het bijzonder het twistpunt omtrent de ploegbazen).

28. — Niet alle handarbeid valt evenwel onder de toepassing van de wet van 10 maart 1900. Sommige handarbeid is er zelfs tijdens de parlementaire besprekingen uitdrukkelijk van uitgesloten, zoals die van dienstboden en huispersoneel (uiteenzetting wetsontwerp, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1896-97, nr 26).

Het dienstpersoneel omvat alle werknemers die verbonden zijn aan de dienst van het particuliere huishouden of de persoon van de werkgever of van diens gezin. Essentieel is hier de aard van de dienstverhouding. Daarbij komt dan nog dat de werkgever in dit geval geen winst beoogt. Het werk geschiedt m.a.w. niet in het kader van een onderneming, wel in dit van een privaat huishouden (Cass., 10 juni 1954, *R.W.*, 1954-55, 702; *Pas.*, 1954, I, 865; — Vred. St.-Joost ten Node, 12 juli 1951, *J.T.*, 1952, 156 en G. De Cuyper, *De nadere begripsbepaling van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden en de arbeidsovereenkomst in een familieonderneming, R.W.*, 1959-60, 767).

Er wordt grondiger hierop ingegaan in het Tw. *Arbeidsovereenkomst (dienstboden)*.

Slaapgelegenheid of pensioen verschaffen daarentegen, is misschien een aanwijzing, maar geen determinerend element om iemand als dienstbode of als gewoon arbeider te rangschikken (Van Goethem-Geysen, blz. 204).

De rechtspraak is geroepen geweest om dit begrip toe te passen op verschillende practische toestanden. Aldus is het zonder meer duidelijk dat als dienstboden werden aangezien: meiden, werksters, huisbewaarders, kindermeisjes, knechten, kamermeisjes, koetsiers, chauffeurs, stalknechten...

De chauffeur die bij de werkgever inwoont en zijn personenwagen bestuurt, behoort bij het dienstpersoneel (Vred. Namen, 13 febr. 1909, *Rev. Acc. Tr.*, 1910, 6). Hij werkt inderdaad in persoonlijk dienstverband. Hetzelfde moet gezegd worden van de tuinier die privaat-hovingen onderhoudt. Dit is des te meer het geval wanneer hij geen groenten of produkten van de tuin verkoopt (Vred. St.-Joost-ten-Node, 12 juli 1951, *J.T.*, 1952, 156 ; — Pol. Hoei, 30 maart 1950, *J.J.P.*, 1951, 266 ; — zie eveneens : Cass., 12 juli 1957, *Pas.*, 1957, I, 1303).

Er bestaat nochtans een zekere moeilijkheid voor dit laatste geval. Inderdaad vallen geschillen die betrekking hebben op hoveniers en tuiniers binnen de bevoegdheid van de werkrechtersraden, evengoed als gold het gewone handarbeiders (art. 2, 3° en 3, 4° van de wet van 9 juli 1926). De werkrechtersraden zullen bijgevolg in deze gevallen geroepen zijn de gewone civielrechtelijke regelen op de dienstverhoudingen toe te passen en niet de wet van 10 maart 1900.

29. — Moeilijkheden kunnen eventueel voorkomen telkens als een werknemer gedeeltelijk in dienst was van de werkgever persoonlijk, en gedeeltelijk ten dienste van de onderneming. De rechtspraak heeft dit zo opgelost dat zij zoekt naar de hoofdbezigheid, en dan naargelang van de gevallen, de wet van 10 maart 1900 toepasselijk acht of niet (L. François, *Essai de définition du louage de services domestiques*, *T.S.R.*, 1961, 1).

Dit was het geval voor de arbeider die o.a. de wagen onderhoudt die de werkgever voor zijn beroep gebruikt, en naast ander werk voor de handelszaak, ook huishoudelijk werk verricht (Vred. Roeselare, 8 jan. 1908, *Rev. Acc. Tr.*, 1908, 317).

Een chauffeur, die in hoofdzaak werkt voor de directeur en zijn familie, is een knecht (W.R. Charleroi, 2 dec. 1947, *T.S.R.*, 1948, 46).

Het dienstmeisje, dat af en toe eens in de winkel helpt (W.B. ber. Brussel, 18 dec. 1946, *R.W.D.*, 1947, 98 ; — Brussel, 17 febr. 1928, *J.J.P.*, 1930, 348), of degene die ook wel eens op de landbouwexploitatie te werk gesteld wordt (Rb. Tongeren, 18 okt. 1922, *Rev. Acc. Tr.*, 1923, 19) : in het eerste geval werd de wet op de handarbeidsovereenkomst toepasselijk geacht, in het tweede de gewone civielrechtelijke regelen.

30. — Zoals gezegd komt het op de aard van de dienstverhouding aan en niet zozeer op de aard van het materiële werk. Het soort « huidhoudelijk werk » — zoals koken, afwassen, poetsen, enz. — kan ook in het kader van een onderneming gepresteerd worden. De wet van 10 maart 1900 wordt dan toegepast.

Dit is het geval voor een kok, kokkin (Luik, 2 juni 1910, *Rev. Acc. Tr.*, 1910, 344 ; — Hrb. Brussel, 13 juni 1910, *Jur. Comm. Brux.*, 1910, 349 ; — Namen, 15 febr. 1911, *Rev. Acc. Tr.*, 1912, 135 ; — Vred. St.-Joost ten Node, 7 dec. 1932, *J.J.P.*, 1933, 119) ; schoonmaaksters en meiden in familiepensions (Vred. Brussel, 5 jan. 1933, *J.T.*, 1933, 35).

31. — Er is discussie ontstaan nopens het statuut van kellners en tafeldienaars. Op grond van de parlementaire besprekingen schijnen deze werknemers buiten de wet van 10 maart 1900 te vallen (zie verklaring minister Cooreman, *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-1899, blz. 903 ; — Kluyskens, *Verbintenissen*, n^r 303).

Dit is blijkbaar een verkeerde opvatting die niet strookt met het karakter zelf van de arbeid van een dienstbode. Een kellner of tafeldienaar in een drankgelegenheid staat niet ten dienste van de klant, wel van de onderneming. Het is niet, omdat hij bestellingen opneemt voor een privaat persoon, deze uitvoert en door hem betaald wordt, dat hij onder diens leiding, gezag en toezicht zou werken. Hij dient integendeel in feite de onderneming waar hij tewerkgesteld is. De rechtspraak die hem als dienstbode rangschikt, verdient dan ook geen goedkeuring (*anders :* Vred. Luik, 12 april 1910, *J.J.P.*, 1910, 332 ; — Vred. Oostende, 3 nov. 1931, *J.J.P.*, 1933, 22 ; — W.R. Antwerpen, 29 dec. 1932, *R.W.D.*, 1933, 152 ; — W.R. Antwerpen, 12 dec. 1934, *R.W.*, 1934-35, 941 ; — zie eveneens : *P.B.*, Tw. *Travail* (*contrat de*), n^rs 112 en volg.).

Het feit dat zij door een derde betaald worden is niet determinerend (Cass., 3 april 1913, *Pas.*, 1913, I, 168 ; — W.R. Antwerpen, 12 dec. 1934, *R.W.*, 1934-35, 941 ; — In de zin van de toepassing van de wet van 10 maart 1900 : W.R. ber. Brussel, 17 mei 1945, *R.W.D.*, 1945, 185 ; — Hrb. Brussel, 3 febr. 1944, *Jur. Comm. Brux.*, 1944, 146).

32. — Een ander twistpunt ontstond met betrekking tot het statuut van de huisbewaarders in flatgebouwen. De rechtbank te Brussel (10 juni 1953, *Pas.*, 1954, III, 36) was van oordeel dat hier de wet van 10 maart 1900 van toepassing was en niet de gewone civielrechtelijke regelen. Het hof van cassatie verwierp deze stelling zich steunende op de overweging dat, door « dienstbode », overeenkomstig de gebruikelijke zin van het woord moet verstaan worden de persoon, die ten dienste van het huishouden en het huis van de meester staat (Cass., 10 juni 1954, *R.W.*, 1954-55, 702 ; *Pas.*, 1954, I, 865).

Het is tenslotte een feitenkwestie die zal moeten beoordeeld worden naar de werkelijke aard van het werk.

Opdat iemand als dienstbode, en niet als gewone handarbeider zou aangezien worden, is het niet vereist dat hij zijn werk zou verrichten in een gebouw of een gedeelte van een gebouw, waarvan één persoon het uitsluitend genot heeft. Het karakter van de dienst wordt niet gewijzigd, doordat de werkzaamheden in hoofdzaak of bijkomend worden verricht in lokalen, waarvan verscheidene mede-eigenaren gezamenlijk het genot zouden hebben.

Wat de kwalificatie wel zou kunnen beïnvloeden is o.a. het feit dat in de flat verscheidene kantoren of winkels ondergebracht zijn.

(*Vgl.* het geval van de schoonmaakster in dienst van een onderneming die gemeubileerde kamers en appartementen verhuurt ; zij is een werkster, in de zin van de wet van 1900, het arbeidsgerecht is bevoegd : W.R. Antwerpen, 11 okt. 1955, *T.S.R.*, 1956, 23).

Vergeten wij ten andere niet dat de meeste van deze werknemers gelijkgesteld werden met handarbeiders, wat de bevoegdheid van de werkrechtersraad aangaat. De geschillen die hen betreffen komen

voor de « kamer voor werklieden », zelfs al zou het gebeuren dat deze werknemers een arbeid verrichten die hoofdzakelijk van intellectuele aard is.

Het is nutteloos hier de opsomming van de wet van 1926 te herhalen (zij is te vinden onder nr 5).

33. — Bij andere overeenkomsten is het onderscheid tussen handarbeid waarop de wet van 1900 van toepassing is of niet, impliciet gegeven in de definitie van de wet van 1900. Dit is het geval voor de huisarbeid.

Het verschil tussen de arbeidsovereenkomst en de huisarbeid ligt hierin dat, terwijl beide werken onder het gezag en de leiding van de werkgever, in het tweede geval dit werk niet onder zijn toezicht geschiedt (Horion, blz. 83 ; — Horion, *La définition des travailleurs à domicile, protégés par la loi belge du 10 février 1934, Mélanges Mahaim,* II, 49 ; — Geysen, *Nov.,* I, 262, 267).

Later (16 februari 1934) kwam een speciale wet het loon en de hygiënische arbeidsvoorwaarden van deze arbeiders regelen. Deze wet werd aangevuld door die van 15 december 1950. Beide werden gecoördineerd door het koninklijk besluit van 5 april 1952. Zij verdienen een afzonderlijke bespreking buiten het kader van de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders.

34. — Voor schippers en zeelieden werden twee speciale statuten uitgewerkt, respectievelijk door de wet van 5 juni 1928 en 1 april 1936.

Als matroos op een binnenschip wordt aangezien, elke persoon die zich mits betaling van een salaris, verbindt een binnenschip te helpen varen. De wet geeft zelf de definitie van het binnenschip. Daartoe behoort ieder vaartuig van meer dan 3 metrieke ton inhoud, dat gewoonlijk voor winstgevende scheepvaartverrichtingen op de binnenwateren wordt aangewend. Daartoe horen sleepboten, veerboten, vlotten, enz., evenwel niet de schepen bestemd voor rivier- of kustvisserij.

Ook de arbeid van matrozen, aangeworven op plezierboten die met winstoogmerken worden geëxploiteerd, valt onder toepassing van deze wet.

De volgende toestanden vallen dus buiten het bereik van de wet van 1 april 1936, en worden door de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 geregeld :

1) het personeel dat niet « varend » is. Aldus b.v. de afgezwaaide bemanning (W.R. ber. Luik, 14 okt. 1940, *Pas.,* 1941, III, 25), de arbeiders die belast zijn met het onderhoud, reinigen of bewaken van het schip in de haven (Van Goethem-Geysen, blz. 218), degenen die — al waren zij gewezen opvarenden — belast zijn met een zekere arbeid op het schip na het einde van de reis ;

2) de bootslui aangeworven op plezierboten die door de eigenaar geëxploiteerd worden zonder winstoogmerken, voor zijn persoonlijk genoegen ;

3) de arbeid gepresteerd op schepen die met wetenschappelijk doel uitvaren ;

4) de arbeid gepresteerd op schepen van een aannemer van publieke of private werken (W.R. ber. Luik, 14 okt. 1940, *Pas.,* 1941, III, 25).

35. — Als zeeman wordt aangezien : elke persoon die aangenomen is voor de dienst van een schip en op de monsterrol is ingeschreven. Het schip

waarvan sprake, moet uitgerust worden met het oog op een zeetocht met winstdoeleinden, bijvoorbeeld van de zeevisserij (W.R. Oostende, 16 april 1943, *R.W.D.*, 1944, 119).

Hier is dus uitgesloten de scheepvaart uit vermaak, of met een zuiver wetenschappelijk doel (Zuidpool-expeditie) of geëxploiteerd door een publieke dienst (Van Goethem-Geysen, blz. 243, wel echter het personeel in publieke dienst die winst beoogt, aldus de paketboten Oostende - Dover).

Voor deze gevallen zal men een beroep doen op de wet van 10 maart 1900, of eventueel op het statuut van de ambtenaren.

36. — Nog andere toestanden kunnen voorkomen waar handarbeid bij te pas komt: aldus het leercontract. Het onderscheid met de arbeidsovereenkomst ligt in het doel dat de contractanten voor ogen hebben bij het sluiten van de overeenkomst. Beide kunnen handarbeid betreffen, beide kunnen gepaard gaan met het uitbetalen van een bezoldiging. Maar het hoofdelement dat doorslaggevend is bij het sluiten van de overeenkomst is het didactisch element, terwijl in de gewone arbeidsovereenkomst het hoofdelement de arbeid is. De werknemer heeft als doel, door zijn werk een stiel aan te leren, de werkgever heeft als verplichting, niettegenstaande hij veelal een vergoeding uitbetaalt, in eerste instantie de leerjongen op te leiden.

HOOFDSTUK V

De verschillende soorten arbeidsovereenkomsten voor handarbeiders

37. — De meest courante arbeidsovereenkomst is diegene waarin de arbeider gewoonweg zijn arbeidskracht ter beschikking stelt van de werkgever. Deze arbeid zal dan gepresteerd worden voor onbepaalde tijd, met de bedoeling dus bij de werkgever te blijven werken, zonder dat voor de tewerkstelling een bepaalde tijdsgrens zou bestaan of dat deze zou verbonden zijn aan het beëindigen van een zekere opdracht.

Gewoonlijk geschiedt dit wel in het kader van een bepaalde onderneming en is de arbeider belast met het vervullen van een min of meer omschreven taak. Dit laatste is evenwel niet onontbeerlijk, zodat de werkgever het recht zou kunnen hebben soort en plaats van de arbeid naderhand te bepalen en te wijzigen. Dit is het geval voor zogenaamde losse arbeiders.

Meestal is echter de duur van de tewerkstelling onbepaald, maar wordt de kwalificatie wel aangegeven.

Er bestaan daarenboven ook arbeidsovereenkomsten met bepaalde duur en andere voor een «bepaalde onderneming». Zij onderscheiden zich van de gewone onbepaalde overeenkomst door het feit dat zij in het eerste geval automatisch een einde nemen op een overeengekomen tijdstip, en in het tweede geval na afhandeling van het overeengekomen werk.

Het is niet onontbeerlijk dat beide partijen een zeer preciese datum zouden aangeduid hebben. De datum kan in feite afhangen van een of andere aangelegenheid. Hoofdzaak is dat de betrokken partijen de overeenkomst in de tijd hebben beperkt, zodanig dat zij voor de ganse duur verbonden blijven en dat deze duur met zekerheid kan afgeleid worden uit de overeenkomst. Bijzaak is de manier waarop de einddatum wordt vastgelegd : hetzij contractueel, hetzij afhangende van een aangelegenheid die niet kan beinvloed worden door de tussenkomst van een van de twee partijen (ziekte of legerdienst van een andere werknemer...).

Zie aldus de overeenkomst die gesloten werd voor de duur van het bestaan van een vennootschap. In casu geen overeenkomst voor bepaalde duur, omdat het bestaan van de vennootschap kon verlengd worden of deze eveneens vroegtijdig kon ontbonden worden (Cass., 22 nov. 1957, *R.W.*, 1959-60, 21 ; *Pas.*, 1958, I, 303). Zelfde oplossing voor een overeenkomst die betrekking had op onderhoudswerken waarvan noch de duur, noch de omvang, rechtstreeks noch onrechtstreeks konden bepaald worden (W.R. ber. Luik, 22 febr. 1958, *T.S.R.*, 1958, 187).

De duur van de aanwerving kan ofwel in de overeenkomst aangegeven zijn, ofwel spruiten uit de aard van het werk zelf b.v. het afmaaien van een

oogst. Om in dergelijke gevallen de juiste omvang (en duur) van de verbintenissen van beide vast te stellen, zullen veelal de plaatselijke gebruiken ingeroepen worden. Als voorbeelden gelden in de regel de seizoencontracten (oogst, vermakelijkheden, toerisme ; — zie art. 17, w. 10 maart 1900).

38. — In de overeenkomsten, aangegaan voor een bepaalde onderneming, wordt de duur rechtstreeks afhankelijk van het afmaken van het werk (B.v. zeggen Abel et Lagasse, II, 2076, het herstellen van een locomotief, het bouwen van een muur).

Iemand aanwerven voor zekere onderhoudswerken, zonder dat de duur of de omvang ervan rechtstreeks of onrechtstreeks zouden vastgesteld zijn, is geen overeenkomst gesloten voor een bepaalde onderneming (W.R. ber. Luik, 22 febr. 1958, *onuitg.*).

39. — Men mag dergelijke overeenkomsten ook niet verwarren met stukwerk. Dit is doorgaans een modaliteit van de betaling van het loon, maar wijzigt niets aan de aard zelf van het contract.

40. — Tenslotte moeten wij er de aandacht op vestigen dat de overeenkomsten met een bepaalde duur, of voor een bepaalde onderneming, schriftelijk moeten aangegaan worden. Er is slechts een uitzondering voor sommige overeenkomsten toegelaten door het paritair comité of door het gebruik (art. 5 *bis,* wet 10 maart 1900). Is dit niet het geval, dan zijn het geen overeenkomsten met een welbepaalde duur, en worden zij automatisch overeenkomsten met onbepaalde duur, zodat er slechts een einde kan aan gemaakt worden mits inachtneming van de wettelijke vooropzeggingstermijnen. Wij komen verder op deze aangelegenheid terug (zie n^r 89).

Hetzelfde gebeurt trouwens na afloop van de termijn. Indien de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen hernieuwen (art. 18, w. 10 maart 1900 ; — W.R. Brussel, 16 maart 1932, *R.W.D.,* 1933, 92).

HOOFDSTUK VI

De rechtsbronnen van de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders

41. — De wet van 4 maart 1954 bracht enkele grondige wijzigingen aan de bestaande wetgeving in zake arbeidsovereenkomst. Een der voornaamste vindt men in artikel 1, dat artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 aanvult. Het betreft de bronnen waaruit de arbeidsovereenkomst tot stand komt. Het is noodzakelijk na te gaan hoe de toestand vroeger was om beter de betekenis van de nieuwe regelen te achterhalen.

AFDELING I. — *De toestand vóór de wet van 4 maart 1954.*

42. — De inhoud van de arbeidsovereenkomst werd geregeld door wederzijdse overeenkomst. Dit is het eerste principe waarop gans onze wet berustte. « Het bedrag en de aard van het loon, de tijd en de plaats, en in 't algemeen al de voorwaarden van de arbeid worden vastgesteld door de overeenkomst », aldus luidde artikel 3 van de wet van 10 maart 1900.

Deze overeenkomst kan schriftelijk of mondeling gesloten worden — voegt het tweede lid er aan toe — met inachtneming nochtans van de wet op de werkplaatsreglementen. Krachtens dit laatste, moeten een aantal bepalingen schriftelijk in het reglement opgenomen worden. Dit feit neemt trouwens niets weg van het karakter van wederzijdse overeenkomst, vermits het werkplaatsreglement deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en eveneens op basis van een zogenaamde wederkerige overeenkomst opgesteld werd (zij het dan in vele gevallen grotendeels fictief ; — H. Velge, I, n^r^ 370 ; — *Parlem. Bespr.*, Senaat, 1899-1900, blz. 215 ; — Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Arbeidsreglement*], n^rs^ 6 en volg. en n^rs^ 29 en volg.).

Voor alle punten die niet geregeld werden door de arbeidsovereenkomst verwees de wet naar het gebruik. Dit werd vaak door de rechtspraak toegepast, en onder meer in alle gevallen waar de overeenkomst of het werkplaatsreglement nietig waren, omdat zij ongeldig opgesteld waren.

Als dusdanig geformuleerd ontbreekt hier echter de eerste rechtsbron, namelijk de wet. Tenminste, telkens zij van openbare orde is, zal zij boven iedere overeenkomst de arbeidsverhouding van de partijen bepalen (b.v. de achturendag, de wet op vrouwen en kinderarbeid...).

De hiërarchie : wet, overeenkomst, gebruik, vormde de drieledige bron waaruit de rechtsverhoudingen in zake arbeidsovereenkomst gevormd werden, evenwel met dien verstande, dat, indien de wet van openbare orde is, zij steeds

de overeenkomst primeert en het gebruik slechts na de overeenkomst mag ingeroepen worden. Dit stemt overeen met het burgerlijk wetboek (art. 1135). De wetgever had trouwens geen andere bedoeling dan zich naar de algemene regelen van het burgerlijk wetboek te gedragen (zie verklaring minister van justitie, *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 693 : « ...ce sont les règles générales du droit commun »).

43. — De sociale evolutie bracht echter een nieuwe rechtsbron tot stand : de collectieve overeenkomst. Deze overeenkomsten werden in de regel besproken en opgesteld door personen die niet rechtstreeks bij het contract betrokken waren, namelijk, de verenigingen van werknemers en werkgevers.

Dergelijke overeenkomst had echter in beginsel geen waarde boven de individuele arbeidsovereenkomst. Wat beide partijen overeengekomen hebben, kan individueel gewijzigd worden door dezelfde partijen. Wie had kunnen beletten dat een werknemer en werkgever voor een lager loon overeenkwamen dan datgene wat in een collectieve overeenkomst bepaald werd ? (H. Velge, *Elements de Droit Industriel belge*, I, 214, b). In geval van twijfel moest het laatste contract primeren (W.R. Antwerpen, 8 april 1936, *R.W.*, 1936-37, 895).

Het is evenzeer duidelijk dat dergelijke overeenkomsten niet toepasselijk waren op de andere werkgevers of werknemers die geen partij waren bij de besprekingen. Zij bezaten geen reglementair karakter waardoor zij zich aan alle leden van een bedrijfstak zouden opdringen.

44. — Een eerste stap naar een dwingende en reglementerende bevoegdheid kwam door de besluitwet van 9 juni 1945, waardoor de wetgever de collectieve overeenkomsten heeft georganiseerd. De paritaire comités, die krachtens voornoemde besluitwet opgericht werden, kregen tot taak sommige bepalingen van de arbeidsovereenkomst te regelen en in een collectieve overeenkomst op te nemen, o.a. de algemene grondslagen van de bezoldigingen en de algemene arbeidsvoorwaarden. De beslissingen dienaangaande moeten bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden genomen worden en kunnen — belangrijke nieuwigheid — door een koninklijk besluit algemeen bindend gemaakt worden (Besl.w. 9 juni 1945, art. 10 en volg. ; — zie eveneens de wet van 10 febr. 1934, art. 20 en 21, waarbij de lonen, vastgesteld door de nationale commissie van de huisarbeid, eveneens algemeen verplicht werden gemaakt).

Deze collectieve overeenkomsten namen onmiddellijk een speciale plaats in. Zij schakelen zich inderdaad in tussen de wet en de individuele overeenkomst en het werkplaatsreglement telkens zij door een koninklijk besluit bindend gemaakt worden. Artikel 13 verklaart inderdaad voor nietig en ongeldig, elke clausule van een werkplaatsreglement of van een bijzondere overeenkomst die strijdig is met een bindend gemaakte collectieve overeenkomst. Dit geldt niet alleen voor de leden van de beroepsverenigingen die de overeenkomst tekenden. Ook de niet-leden die deel uitmaken van een bepaalde bedrijfstak zijn door deze collectieve overeenkomsten gebonden (W.R. Doornik, 31 juli 1943, *T.S.R.*, 1950, 231).

Bij de arbeidsovereenkomst ontstond aldus een hiërarchie van vijf bronnen, want op de wet volgt onmiddellijk de door koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden, vóór het werkplaatsreglement, de individuele overeenkomst en het gebruik.

45. — Naast de collectieve overeenkomsten, die aldus bindend gemaakt werden, bestaan er echter nog andere, in de eerste plaats degene die niet bindend gemaakt werden, en vervolgens de collectieve overeenkomsten die tot stand komen buiten de paritaire comités om. Hieromtrent ontstond nu een nieuwe betwisting in onze rechtspraak.

Welke plaats moest aan deze overeenkomsten toegekend worden ?

Welke was de bindende kracht van deze overeenkomsten ten overstaan van de partijen die ze hadden getekend en eventueel ten overstaan van alle

werkgevers en werknemers, ook al hadden zij geen deel genomen aan de besprekingen en al waren zij er niet bij vertegenwoordigd ?

Rechtsleer en rechtspraak waren van oordeel dat deze niet algemeen bindend gemaakte collectieve overeenkomsten kracht van wet hadden ten overstaan van de personen die lid waren van een beroepsvereniging die regelmatig vertegenwoordigd was in het paritair comité, maar niet golden voor personen die er niet vertegenwoordigd waren (W.R. Brussel, 15 dec. 1950, *T.S.R.*, 1951, 54 ; — Van Goethem en Geysen, blz. 298 ; — W.R. Kortrijk, 14 sept. 1951, *T.S.R.*, 1952, 26). Voor deze personen waren de collectieve overeenkomsten *res inter alios acta* ; zij kunnen hun geen verplichtingen opleggen noch rechten verschaffen (G. De Cuyper, *Aangaande collectieve overeenkomsten, R.W.*, 1952-53, 225 ;— R. Geysen, *Les contrats collectifs en droit belge, T.S.R.*, 1950, blz. 145).

Dit wil echter niet zeggen dat zij ook niet toegepast werden op derden. Een groot deel van de rechtspraak aanzag ze als een duidelijk vermoeden van het gebruik, zodat zij bij ontstentenis van individuele overeenkomst of werkplaatsreglement aldus op alle leden van een bedrijfstak van toepassing konden gebracht worden (zie aldus als voorbeelden van een talrijke rechtspraak : W.R. ber. Gent, 26 juni 1950, *T.S.R.*, 1951, 49 ; — W.R. Brussel, 18 sept. 1950, *T.S.R.*, 1951, 57 ; — Van Goethem-Geysen, *o.c.*, blz. 304 ; — *anders* : W.R. Kortrijk, 14 sept. 1951, *T.S.R.*, 1952, 26 ; — M. Defalque, *Nieuwe juridische bronnen van de arbeidsovereenkomst en waarborg van het loon, Arbeidsblad*, 1956, 1517).

Verschillende theorieën — o.a. die van het stilzwijgend mandaat — werden ingeroepen om alle werknemers en werkgevers te binden. Deze theorieën werden echter bestreden, ook die van het mandaat o.a. door het hof van cassatie (21 dec. 1950, *Pas.*, 1951, I, 267 ; *T.S.R.*, 1951, 46, en noot), dat zonder zich heel duidelijk uit te spreken, de noodzakelijkheid schijnt te verdedigen van een uitdrukkelijk mandaat (zie eveneens W.R. Brugge, 29 febr. 1952, *R.W.*, 1954-55, 492). Het is o.m. de twijfel door dit arrest geschapen die zou aanleiding geven tot een ingrijpen van de wetgever in 1954 (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, n^r^ 170, blz. 8).

Dit probleem kon ook anders gesteld worden : hadden deze collectieve overeenkomsten enig reglementair karakter ? M.a.w. konden zij door individuele overeenkomsten ongedaan gemaakt worden ? Waarom niet ? Een partij die zich had laten vertegenwoordigen door een lasthebber, bezit toch steeds het recht dit mandaat in te trekken en op een andere manier met de tegenpartij overeen te komen. Deze collectieve overeenkomsten konden niet steunen op een wettelijk bestaan dat hen vóór of na de wettelijk erkende rechtsbronnen zou rangschikken.

De wetgever was trouwens vroeger reeds, in 1938, ingegaan op een poging om de collectieve overeenkomsten rechtsgeldig te maken in gans de bedrijfstak, met de bedoeling aan alle bedienden of handarbeiders de mogelijkheid te geven, niettegenstaande elk strijdig beding, de toepassing te hunnen voordele op te eisen (zie voorber. werken wet 4 maart 1954, *Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, n^r^ 170, versl. blz. 8. Dit wetsvoorstel is echter nooit een wet geworden).

De wet van 4 maart 1954 streeft er nu juist naar een einde te maken aan de betwistingen die oprijzen betreffende de bindende waarde van de collectieve overeenkomsten die niet door koninklijk besluit bekrachtigd zijn.

AFDELING II. — *De wet van 4 maart 1954.*

46. — Deze wet heeft daarom in haar artikel 1 (thans art. 3, laatste lid van de wet van 10 maart 1900), volgende hiërarchie van de rechtsbronnen vastgelegd : de wettelijke bepalingen van openbare orde, de bij koninklijk besluit bindend gemaakte beslissingen van paritaire comités, de individuele overeenkomsten, het werkplaatsreglement, de collectieve overeenkomsten en de niet door koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden in paritaire comités gesloten en tenslotte het gebruik.

Zoals blijkt, blijven de individuele arbeidsovereenkomsten het werkplaatsreglement primeren, terwijl sommige collectieve overeenkomsten thans zullen kunnen ingeroepen worden, vóór dat men het gebruik ter zake moet raadplegen. Deze voorrang geldt krachtens de wet voor iedereen, ook voor degenen die geen partij waren bij de overeenkomst.

47. — De eerste bron is natuurlijk de wet, alsmede de krachtens de wet genomen uitvoeringsbesluiten, voor zover zij van openbare orde zijn. Vanzelfsprekend is de wet op het arbeidscontract hier in de eerste plaats bedoeld samen met de bepalingen van het burgerlijk wetboek van openbare orde (aldus art. 6 en 1780) en de verplichte bepalingen van de wet op de werkplaatsreglementen (15 juni 1896, aldus art. 1 en 2). Hetzelfde geldt voor de wet op het leercontract (12 april 1803) en de huisarbeid (10 febr. 1934). Verder alle wetten die de arbeidsverhoudingen regelen en waarvan de bepalingen al dan niet door strafmaatregelen worden gesanctioneerd. Aldus de wet op de arbeidsongevallen (24 dec. 1903) in een groot deel van haar bepalingen en de wet op de beroepsziekten (24 juli 1927) ; de wet op de arbeid van vrouwen en kinderen (K.B. 28 febr. 1919), op de zondagsrust (17 juli 1905), op de achturendag (arbeidsduur, 14 juni 1921) ; de wet houdende betaling van het loon (16 aug. 1887) en berekening van de arbeid (30 juli 1901) ; de wet op het verbod van afstand en inbeslagneming van het loon (18 aug. 1887 ; art. 1 verklaart zelfs dat alle tegenstrijdige bedingen nietig zijn) ; de betaalde vakantiedagen (Besl.w. 25 febr. 1947), de jaarlijkse vakantie (Besl.w. 3 jan. 1946) ; de wetten, besluiten en reglementen houdende bescherming van de arbeid in de ongezonde en hinderlijke inrichtingen. De wet op de dienstboekjes (10 juli 1883) daarentegen is slechts aanvullend. Daarbij zou men alle wetten kunnen voegen betreffende de maatschappelijke zekerheid en de organisatie van de economie.

48. — Naast de bepalingen van openbare orde bestaan er ook aanvullende wettelijke bepalingen : aldus bijvoorbeeld een deel van de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Het is wel duidelijk dat deze bepalingen essentieel moeten wijken voor de individuele arbeidsovereenkomst en het werkplaatsreglement, vermits zij slechts suppletief zijn. Wat echter dient opgehelderd te worden, is hun plaats ten overstaan, enerzijds van de niet bindend gemaakte collectieve overeenkomsten, en de overeenkomsten die buiten de paritaire comités om tot stand kwamen en anderzijds het gebruik (zie verder, n^rs^ 53 en volg.).

Voortgaande op de besprekingen die zowel de wet van 4 maart 1954 als die van 10 maart 1900 voorafgingen, kan men thans deze suppletieve

wetsbepalingen na bedoelde collectieve overeenkomsten rangschikken maar vóór het gebruik (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, blz. 7 [verslag]). Deze overeenkomsten kunnen bijgevolg van de wet afwijken en zullen in geval van twijfel de voorrang genieten.

49. — Na de wet komen, zoals gezegd, de bepalingen van de paritaire comités die bij koninklijk besluit bindend worden gemaakt. De voornaamste taak van de paritaire comités ligt nog steeds besloten in artikel 10, a en b van de besluitwet van 9 juni 1945 : het is ongetwijfeld op dit terrein dat zij de meeste en ook de meest nuttige arbeid hebben verricht. Hun opdracht luidt inderdaad : « de algemene grondslagen van bezoldiging vaststellen, die met de graden van beroepskwalificatie overeenkomen, onder meer door het sluiten van collectieve overeenkomsten (art. 10 a) ; beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden en inzonderheid over diegene, die op een verplichte wijze in de werkplaatsreglementen moeten voorkomen (art. 10 b) ».

De beslissingen, die eenparig moeten genomen worden, kunnen op verzoek van een der aangesloten organisaties of van het comité zelf door koninklijk besluit bindend gemaakt worden. Het rechtstreeks gevolg hiervan is dat deze overeenkomsten ook zullen gelden voor de partijen die niet vertegenwoordigd waren bij de besprekingen en dat zij niet kunnen gewijzigd worden (zelfs niet door onderlinge overeenkomst tussen een werkgever en zijn werknemers), tenzij dan door de paritaire comités zelf (en vanzelfsprekend door de wetgever).

50. — Hier past thans een korte aanvulling. Krachtens de nieuwe wet nemen dus de bindend gemaakte beslissingen van de paritaire comités een vooraanstaande plaats in. Maar zij zijn niet alleen. De wet heeft inderdaad deze categorie enigszins uitgebreid en een zelfde rechtswaarde toegekend aan alle regelen die door een koninklijk besluit worden genomen op voorstel van een paritair comité of van de nationale arbeidsraad op grond van artikel 19 *ter* en 28 *quater* (dit blijkt uit een ondubbelzinnige verklaring van de verslaggevers van de senaat, 1953-54, verslag, blz. 7).

Men moet namelijk weten dat de wet een opzeggingstermijn heeft voorgeschreven die in sommige gevallen te lang kan zijn en dat ze eveneens voorzien heeft dat de overeenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken kan geschorst worden (zie verder, n^rs^ 362 en volg.).

De wetgever heeft in beide aangelegenheden aanpassingen noodzakelijk geacht. Een koninklijk besluit kan op voorstel van het paritair comité of van de nationale arbeidsraad de opzeggingstermijn wijzigen in het belang van speciale categorieën arbeiders, of voor de opzeggingen wegens sociale en economische redenen (art. 19 *ter*). Aan de andere kant werd aan dezelfde organen de taak toevertrouwd om de voorwaarden vast te leggen, waarin de uitvoering van het contract zal geschorst worden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (art. 28 *quater*). Ook deze voorwaarden kunnen in een koninklijk besluit worden vastgelegd.

Welnu beide koninklijke besluiten gelden *erga omnes*, dus ook ten overstaan van personen die geen lid zijn van de betrokken beroepsverenigingen. Zij kunnen niet gewijzigd worden door individuele overeenkomsten.

51. — Dezelfde tekst van het senaatsverslag verwijst dan nog naar de wet van 9 juli 1936 op de invoering van de veertiguren arbeidsweek in sommige ongezonde bedrijven. Krachtens artikel 3 kan een koninklijk besluit aan alle bedrijven van een bepaalde tak de vermindering van de werkelijke arbeidsduur opleggen die door de paritaire comités was aangenomen. Deze wet bepaalt in haar artikelen 6 en 7 strafsancties tegen de personen die er zich niet zouden naar schikken. Er zijn dus collectieve overeenkomsten die uiteindelijk met straffen kunnen gesanctioneerd zijn en andere die het niet zijn en enkel een burgerlijk karakter dragen, zoals degene die in het vorig nummer besproken werden.

Welnu, de ene zijn daarom niet ondergeschikt aan de andere. Beide gelden *erga omnes* en bekleden dezelfde plaats in de hiërarchie van onze rechtsbronnen.

52. — Na de wet en de bedoelde collectieve overeenkomsten volgen dan de individuele arbeidsovereenkomsten en daarna het werkplaatsreglement.

Het is normaal dat in ons civielrechtelijk systeem de algemene reglementaire bepalingen, zoals de werkplaatsreglementen, moeten wijken voor de individuele overeenkomsten en pas zullen ingeroepen worden, nadat is vastgesteld dat niet individueel overeengekomen is omtrent de arbeidsvoorwaarden. Dit mag echter geen aanleiding geven tot enige verkeerde interpretatie: er zijn bepalingen die goed en wel door het werkplaatsreglement moeten geregeld worden: aldus de wijze waarop het loon wordt betaald — en meer in het algemeen alle bepalingen van artikel 2 van de wet van 15 juni 1896 (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Arbeidsreglement*], n^rs^ 44 en volg.). Men zou dus niet kunnen inroepen bijvoorbeeld dat twee partijen overeengekomen zijn de inhoud te wijzigen van het werkplaatsreglement zoals artikel 2 van de wet van 15 juni 1896 dit heeft ingericht. Dit zou des te meer onmogelijk zijn, omdat deze aangelegenheid niet alleen in het werkplaatsreglement moet geregeld worden, maar omdat daarenboven alle wijzigingen van het werkplaatsreglement moeten gebeuren krachtens een wettelijke procedure die de partijen verplicht moeten naleven (nieuwe art. 19 en 28 *quater* van de wet van 10 maart 1900).

53. — In de vijfde plaats komen de collectieve overeenkomsten en de niet bij het koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden gesloten in paritaire comités.

Zowel de individuele arbeidsovereenkomsten, als de werkplaatsreglementen zullen dus in principe met deze bepalingen geen rekening moeten houden.

Deze akkoorden zullen eventueel ook gelden voor of tegen personen die geen deel uitmaken van de beroepsverenigingen die ze sloten, want de wet van 1954 heeft ze als een rechtsbron gerangschikt die eventueel kan ingeroepen worden voor alle arbeidsovereenkomsten.

54. — In verband met de bindende kracht van deze collectieve overeenkomsten, stellen zich verschillende problemen. Aldus de bindende kracht van collectieve overeenkomsten die niet door paritaire comités of niet door tussenkomst van beroepsverenigingen tot stand komen. Aldus ook de

bindende kracht van collectieve overeenkomsten t.o. van de minderheid die de voorstellen heeft verworpen, wanneer zij ter stemming kwamen. Aldus ook de vraag of de leden het recht bezitten om de overeenkomsten te wijzigen door een andersluidende individuele overeenkomst, die achteraf gesloten wordt.

Al deze vragen horen in feite thuis in een trefwoord dat de collectieve overeenkomst in haar geheel behandelt.

(Verwijzen wij ondertussen naar: *Parlem. Vragen en Antw.*, Kamer, 1958-59, 2 jan. 1959, nr 31; — A. Lagasse, *De la valeur des décisions de commissions paritaires non approuvées par un arrêté royal, T.S.R.*, 1959, 41; — P. Horion, *La force obligatoire des accords collectifs du travail, Rev. Inst. Soc.*, 1954, nr 4; — J. Steyaert, *De verbindende kracht van collectieve overeenkomsten die niet door een K.B. algemeen verbindend werden verklaard, R.W.*, 1959-60, 1939).

55. — Als laatste rechtsbron dient dan het gebruik vermeld te worden. Voor alle aangelegenheden die niet geregeld werden door gemelde rechtsbronnen, zal men naar het gebruik teruggrijpen (art. 3, laatste lid). Het zal echter slechts ingeroepen worden, wanneer de andere rechtsbronnen in gebreke zijn de nodige oplossing te geven of onduidelijk zijn. Wanneer een overeenkomst echter klaar en onbetwistbaar is, mag men geen beroep doen op het gebruik om ze aan te vullen (W.R. Kortrijk, 14 sept. 1951, *T.S.R.*, 1951, 26), evenmin wanneer men op de andere ondergeschikte rechtsbronnen een beroep zou kunnen doen.

Ook heeft de wetgever wel eens zelf naar het gebruik verwezen om sommige aangelegenheden te regelen. Aldus is normaal vereist dat overeenkomsten met een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming schriftelijk worden opgesteld. De wet (art. 5 *bis*, laatste lid) maakt nochtans een uitzondering en vereist niet de schriftelijke vaststelling van het contract, in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden, waarvoor dergelijke verbintenis door het paritair comité toegelaten is of met het gebruik overeenstemt.

56. — Er bestaat ook een ander twistpunt dat thans moet onderzocht worden. Welke van beide heeft namelijk voorrang: het gebruik of de aanvullende wetsbepalingen. De nieuwe wet geeft hier een bepaalde voorkeur aan de aanvullende wetsbepalingen (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, Verslag, blz. 7). De verslaggever van de senaat sluit zich aan bij de opinie door vroegere auteurs verdedigd: de aanvullende wetsbepalingen hebben voorrang op het gebruik (Velge, I, nr 48; — *R.P.D.B.*, Tw. *Louage de services manuels*, nr 219; — *anders:* Abel et Lagasse, II, nr 1785). Gezien de tegenstrijdige interpretatie, had de wetgever van 1954 het probleem nog veel duidelijker moeten stellen. Hoewel dit standpunt in formeel bevestigende vorm werd geponeerd («... blijken zij voorrang te hebben... il semble qu'il faille leur accorder la priorité...»), mag dit o.i. toch als de zienswijze gelden die het best de bedoeling van de wetgever benadert.

Om deze voorrang te steunen kan nog een ander argument aangehaald worden, wanneer men namelijk de oude tekst van de artikelen 19 en 22 onderzoekt. Daar heeft de wetgever inderdaad op ondubbelzinnige wijze te kennen gegeven dat, wat de opzegging en de opzeggingsvergoeding betreft, het gebruik de voorkeur genoot. Daaruit wordt *a contrario* afgeleid dat in alle andere gevallen het gebruik deze voorkeur niet heeft en de suppletieve wetsbepalingen bijgevolg voorrang zullen genieten.

De wet van 3 maart 1954 heeft evenwel deze twee artikelen grondig gewijzigd, zodat betreffende het speciaal geval van opzegging of opzeggingsvergoeding niet meer kan verwezen worden naar het gebruik. Dit neemt echter niet weg dat de oude tekst nog steeds kan ingeroepen worden om de algemene economie van de wet te onderzoeken. Te meer dat de voorbereidende werken van de nieuwe wet er uitdrukkelijk gewag van maken.

57. — Het gebruik moet breed worden opgevat : het is niet beperkt tot een zekere plaats en ook niet tot zekere punten van de arbeidsovereenkomst. Als gebruik kan niet alleen ingeroepen worden het gebruik in een bepaalde streek, maar eveneens het gebruik in een zekere bedrijfstak. Zich steunende op een Frans arrest, meent Velge (I, 48 ; — Cass. fr., 9 aug. 1887, *S.*, 1887, 1, 416) terecht dat het gebruik van de plaats waar het contract werd gesloten, de bovenhand heeft op het gebruik van de plaats waar de overeenkomst moet worden uitgevoerd. Het kan inderdaad gebeuren dat deze plaats ver afgelegen is en een der partijen zodoende de gebruiken aldaar niet kent.

Het loon kan, evengoed als andere arbeidsvoorwaarden, door het gebruik worden vastgesteld : arbeiders die tewerk gesteld worden in een bepaald bedrijf zonder nader over de loonsbepalingen te onderhandelen, worden geacht recht te hebben op, en zich te vergenoegen met het bedrag dat in dit bedrijf gebruikelijk is, zoniet in andere streken indien er in de streek zelf geen gebruiken daaromtrent bestaan. Zulks natuurlijk, steeds overeenkomstig de algemene beginselen, voor zover dit loon niet is vastgesteld door een der andere rechtsbronnen waarvan vroeger sprake.

58. — Degene die het gebruik inroept zal vanzelfsprekend moeten instaan voor het bewijs ervan. Hij zal eventueel moeten aantonen naar welk gebruik de partijen uitdrukkelijk of stilzwijgend overeengekomen zijn zich te gedragen.

De partijen kunnen immers ook uitdrukkelijk of stilzwijgend overeengekomen zijn zich naar het gebruik te gedragen. Het is duidelijk dat het gebruik in die gevallen niet zal gelden als afzonderlijke rechtsbron maar als een element van de overeenkomst. De stilzwijgende wil van de partijen om er zich naar te gedragen mag alleen worden vermoed, indien het ingeroepen gebruik in een bepaalde streek het algemeen karakter heeft van een door allen toepasselijk geachte regel op overeenkomsten van dezelfde aard, behalve afwijkende bedingen (W.R. Brugge, 29 febr. 1952, *R.W.*, 1954-55, 492).

59. — Het gebruik kan dus niet alleen ingeroepen worden wanneer de partijen er stilzwijgend of uitdrukkelijk naar verwezen hebben als element van hun overeenkomst : het zal tevens dienen om de overeenkomst aan te vullen, telkens wanneer, in een bepaalde aangelegenheid, geen andere rechtsbron voorhanden is. Aldus, wanneer de aan de rechtsverhouding gegeven kwalificatie niet overeenstemt met de werkelijkheid, is de rechter bevoegd deze zelf te kwalificeren en bijvoorbeeld het loon te bepalen volgens het gebruik (W.R. Brussel, 11 aug. 1949, *R.W.*, 1950-51, 1004).

60. — Het kan voorkomen dat ook het gebruik, evenmin als de andere rechtsbronnen, de oplossing brengt van het probleem. De regelen van het burgerlijk wetboek verwijzen dan naar de openbare orde en goede zeden

waarmede alle verbintenissen rekening moeten houden. De billijkheid zal eveneens ingeroepen worden telkens wanneer daartoe aanleiding bestaat. Hier passen m.a.w. alle regelen die het burgerlijk wetboek voor wederkerige contracten heeft ingericht (art. 1134-1135). In die zin zullen de rechtsleer en de rechtspraak eveneens hun rol vervullen in de rechtsvorming van de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders.

TITEL II

DE ARBEIDSOVEREENKOMST OP PROEF

HOOFDSTUK I

Karakteristiek, verschil met andere overeenkomsten

61. — Sinds de wet van 4 maart 1954 is er een wettelijke regeling getroffen met betrekking tot de overeenkomsten, die op proef gesloten worden (art. 5 *bis*).

Dit was vroeger niet zo. Duur, opzegging werden vrij geregeld. Ook het loon was in beginsel aan de vrije overeenkomst overgelaten. Dit had tenslotte ook maar weinig belang, omdat in de meeste gevallen de werknemer op staande voet, zonder opzegging kon afgedankt worden.

De wet bedoelt hiermee van nu af aan een bijzondere bescherming te verlenen aan de werknemer, en de onzekerheid, die uiteraard in dergelijke aangelegenheden steeds voorhanden is, tot het strikt noodzakelijke te beperken. De inzichten van de wetgever van 4 maart 1954 zijn analoog met die van de wetgever van 7 augustus 1922, waarbij de proef werd geregeld in zake arbeidsovereenkomsten voor bedienden. De rechtspraak die ter gelegenheid van deze bepalingen ontstond, kan dan ook, *mutatis mutandis,* in zake arbeidsovereenkomst ingeroepen worden.

Voor Duitsland (*Probeverhältnis*) zie Nikisch, 556; — voor Nederland, Kamphuisen, 194-196.

62. — Men moet daarbij in het oog houden dat de overeenkomst op proef in wezen een arbeidsovereenkomst is. Beide partijen zijn met elkander verbonden krachtens alle bepalingen, die bij de arbeidsovereenkomst van kracht zijn. De werknemer presteert zijn werk, de werkgever betaalt het loon zoals bij een gewone overeenkomst. Het enige wat eigen is aan deze verhouding, is de bedoeling ervan. Het is geen definitieve voor onbepaalde of bepaalde tijd gesloten overeenkomst. Het is een overeenkomst die aan de beide partijen moet toelaten de verschillende aspecten van de arbeid te kennen om naderhand een definitief besluit te kunnen treffen.

63. — De arbeidsovereenkomst op proef verschilt essentieel van de test

(M. Taquet, *La loi du 4 mars 1954 sur le contrat de travail, J.T.*, 1954, 453, n^r 9), die een proef of examen is dat aan de kandidaat-arbeider wordt opgelegd, en in hoofdorde tot doel heeft de bekwaamheid te onderzoeken en zijn aanpassingsvermogen voor het werk waartoe hij zou kunnen bestemd worden. Het is geen overeenkomst, waarbij de ene partij zijn werk presteert onder leiding van de werkgever tegen de betaling van een loon. In de overeenkomst op proef is dit wel het geval.

64. — De arbeidsovereenkomst op proef verschilt eveneens essentieel van het zogenaamde beroepsproefwerk (Raepsaet, *Het arbeidscontract,* 71, 1) dat erin bestaat het werk te verrichten waarvoor de kandidaat zich aanbiedt. Dit is geen arbeidsovereenkomst : hier komt het inderdaad niet op de arbeidsprestatie aan, maar op een onderzoek van de kennissen en bekwaamheden van de betrokkene.

Opdat het proefwerk geen effectieve tewerkstelling zou worden, zal de werkgever zich streng aan het karakter ervan houden, namelijk een kort onderzoek naar de beroepskwalificatie.

Sommigen (Raepsaet, 71, 1) eisen ook voor deze gevallen een schriftelijke overeenkomst. Dit zal vele betwistingen vermijden, maar lijkt toch niet onontbeerlijk, zolang althans het proefwerk zijn eigenlijk karakter van onderzoek bewaart en geen werkelijke arbeidsprestatie inhoudt, waaruit beide partijen voordeel halen (dit schijnt ten andere impliciet de oplossing van W.R. Gent, 20 juni 1955, *Arbeidsblad,* 1955, 1109).

65. — Tussen de aanwerving op proef en de leerovereenkomst is ook een duidelijk onderscheid. In het eerste geval staan wij voor een volwaardige arbeidsovereenkomst ; een der partijen wordt verondersteld voldoende stielkennis en aanpassingsvermogen te hebben, hij moet er thans het bewijs van leveren. In het tweede geval is de arbeidsprestatie bijzaak, de aangeworven leerling wordt niet verondersteld de stiel te kennen, hij laat zich juist tewerkstellen met de bedoeling deze aan te leren.

66. — De stage van haar kant heeft meer weg van de leerovereenkomst dan van de arbeidsovereenkomst op proef. De stage beoogt inderdaad een praktische opleiding te geven aan iemand die de theoretische kennis van de stof bezit. Zij is meestal niet bezoldigd, of hoogstens tegen een vrijwillige vergoeding.

HOOFDSTUK II

Vorm van de overeenkomst op proef

67. — De overeenkomst op proef moet schriftelijk opgesteld worden (art. 5 *bis*). Dit is onontbeerlijk, zoniet staat men voor een gewone overeenkomst met onbepaalde duur (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, Verslag, n^r 170, blz. 10).

Volgens een zekere rechtspraak wordt het geschrift niet vereist als bewijs van de overeenkomst op proef, maar als bestaansvoorwaarde ervan, waaruit voortvloeit dat het geschrift moet bestaan op het ogenblik zelf dat de overeenkomst op proef wordt gesloten. Een latere erkenning of bevestiging is waardeloos, daar men niet kan bevestigen wat niet bestaat (W.R. Gent, [bed.], 8 febr. 1949, *T.S.R.*, 1949, 148 ; — W.R. ber. Brussel, 29 juni 1948, *T.S.R.*, 1949, 154 ; — zie evenwel wat gezegd wordt onder n^r 69).

Dit geschrift zelf is aan geen verdere formaliteiten onderworpen. Het is niet noodzakelijk dat de vormvereisten van artikel 1341 B.W. zouden nageleefd worden ; een gewone brief volstaat (zie analoge oplossing in zake arbeidsovereenkomst voor bedienden : W.R. ber. Luik, 19 febr. 1953, *Jur. Liège*, 1952-53, blz. 222 ; — W.R. ber. Luik, 29 jan. 1953, *T.S.R.*, 1956, 228).

Het geschrift moet duidelijk het akkoord van beide partijen inhouden. Een eenzijdige vermelding op het personeelsregister zou niet volstaan (W.R. ber. Brussel, 27 juni 1955, *Arbeidsblad*, 1955, 1083).

De geschreven overeenkomst moet de voorwaarden en verbintenissen zelf van beide partijen niet aanduiden. Het is voldoende te beklemtonen dat de overeenkomst op proef werd gesloten ; alle verdere bepalingen worden dan zoals in de gewone overeenkomst door de wet, het werkplaatsreglement, de collectieve overeenkomsten, geregeld.

68. — De overeenkomst op proef moet daarenboven niet alleen schriftelijk worden opgesteld, de wet verbiedt eveneens gezamenlijke overeenkomsten : arbeidsovereenkomsten op proef moeten voor ieder geval individueel worden gesloten. Wat m.a.w. de mogelijkheid uitsluit dergelijke overeenkomsten te regelen op grond van de vermeldingen in het werkplaatsreglement (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, blz. 10).

69. — Dit geschrift moet bestaan vóór de arbeid aanvangt, of ten laatste op het ogenblik waarop de arbeidsprestatie begint.

Zekere beslissingen in zake arbeidsovereenkomsten voor bedienden hebben een andere opvatting voorgehouden. Een latere briefwisseling, of een geschreven bekentenis

bijvoorbeeld, werden als voldoende geoordeeld (*R.P.D.B.*, Tw. *Louage de service et contrat d'emploi*, n^r 97 ; — W.R. Antwerpen, 15 juni 1953, *R.W.*, 1953-54, 1309).

Anderen aanvaarden integendeel dat het geschrift ten laatste op het ogenblik van het begin van het werk moet bestaan. Ik meen dat men het in het arbeidscontract zal moeten houden bij deze laatste mening. De eis van een « individueel geschrift » wijst er wel op dat de wetgever de arbeider hier zeer streng heeft willen beschermen. Men mag dan logisch aannemen dat deze bekommernis ook iedere mogelijkheid van bedrog heeft willen uitsluiten gedurende de duur van de overeenkomst op proef. Bedrog of misverstand kunnen slechts definitief vermeden worden, indien beide partijen vóór het begin van de uitvoering der onderneming goed weten waarover het gaat (W.R. Antwerpen, 20 sept. 1955, *onuitg.*).

HOOFDSTUK III

Duur van de overeenkomst op proef

70. — Het eigenlijke verloop van de proef duurt in feite zólang, tot een van beide partijen de overtuiging heeft kunnen opdoen dat de proef geslaagd of mislukt is. Ten einde evenwel de onzekerheid niet te laten aanslepen, werd er door de wet een tijdsgrens vastgelegd. De duur van een overeenkomst op proef is op een maximum van veertien dagen vastgesteld met een minimum van zeven dagen. Deze bepalingen beogen een bescherming van de arbeiders, zij zijn van openbare orde.

In een overeenkomst op proef van minder dan zeven of meer dan veertien dagen wordt de termijn dan ook automatisch teruggebracht tot 14 of opgevoerd tot 7 dagen (Horion, *Précis de Droit social belge,* 35) ; is er geen termijn bepaald dan zal de proef lopen tussen de zeven en veertien dagen.

De wet zegt zeven en veertien dagen : daardoor bedoelt zij niet één of twee weken van maandag tot zaterdag, maar één of twee weken die willekeurig op eender welke dag van de week een aanvang nemen. Zij omvatten dus alle zon- en feestdagen die er invallen. Nergens wordt vermeld dat zeven of veertien dagen zou gelijk staan met effectieve arbeidsdagen (*anders :* W.R. ber. Bergen, 20 febr. 1960, *J.T.,* 1961, 28 : alleen de werkelijke arbeidsdagen zijn van tel om de periode van 14 d. uit te maken ; — Zie eveneens noot M. Taquet, *J.T.,* 1961, 28. Er is onbetwistbaar iets te zeggen voor deze stelling, omdat aldus aan beide partijen de gelegenheid gegeven wordt zich te leren kennen gedurende de tijdsduur die door de wetgever daartoe voorgeschreven is. Wij kunnen er ons echter moeilijk bij aansluiten omdat zij minder rechtszekerheid biedt. Dit beoogde de wetgever toch vooral). Dit is ten andere de oplossing voor de bedienden waar sprake is van een tot drie maanden (art. 3, wet 7 aug. 1922 ; — Scheidsger., 13 okt. 1960, *J.T.,* 1961, 27).

71. — De wet vereist niet dat de termijn in de geschreven overeenkomst zou opgenomen zijn. Is dit niet het geval dan zal de mondelinge overeenkomst gelden of zoniet, het gebruik. Dit alles natuurlijk steeds met eerbiediging van de wettelijk bepaalde minimum- en maximumtermijnen (Horion, *Précis de Droit social belge,* n^{r} 35).

HOOFDSTUK IV

Schorsing

72. — Hier gelden de gewone regelen en zal de uitvoering van de overeenkomst geschorst worden om hernomen te worden na het beëindigen van de reden tot schorsing, maar met dien verstande dat de overeenkomst op proef essentieel aan de tijd gebonden is en haar bestaan vervalt met het einde van de overeengekomen termijn (P. Horion, *Suspensions du travail et salaire garanti,* n[r] 19).

Deze mening wordt wel tegengesproken; zie b.v. Raepsaet (71, 4) die het onaanvaardbaar acht dat een werkgever, die een werknemer voor een proeftijd van enkele dagen aanneemt, verplicht zou zijn in geval van ziekte, de betrokkene na zijn ziekte (die soms maanden kan duren) opnieuw in dienst te nemen, om hem toe te laten zijn proeftijd te beëindigen.

HOOFDSTUK V

Einde van de overeenkomst

73. — Werd de overeenkomst gesloten voor een welbepaalde duur, bijvoorbeeld 10 dagen, dan zijn beide partijen aan deze tijd gebonden, en kan er van vervroegde vooropzegging, bijvoorbeeld na de 7e dag, geen sprake zijn. Doet de werkgever het toch, dan is hij gedwongen het loon van de resterende dagen te betalen.

Wordt de overeenkomst gesloten zonder vermelding naar de duur ervan, dan zijn beide partijen zoals gezegd, voor minimum zeven dagen verbonden ; tussen de eerste en de 7e dag kan er dus geen einde aan gemaakt worden.

Doch, wanneer de werkgever toch het contract verbreekt, vóór het verstrijken van deze minimumduur van zeven dagen, dan is hij verplicht een schadevergoeding te betalen, die gelijk is aan het loon voor het overblijvende gedeelte van die zeven dagen.

De eigen aard van de overeenkomst op proef brengt mede dat, wanneer de tijdsduur niet in de overeenkomst zelf werd vastgelegd, ze kon beëindigd worden, zodra een der partijen er zich van vergewist heeft dat de proef mislukt is. Het is daarom dat werknemer en werkgever in deze overeenkomsten vanaf de 8e dag tot de 14e, de proef onmiddellijk kunnen doen eindigen zonder verwittiging, reden of vooropzegging.

Het is onontbeerlijk dat de vooropzegging gegeven zij ten laatste op de 14e dag. Iedere tewerkstelling, die langer mocht duren, al ware het slechts gedurende één enkele dag, doet een arbeidsovereenkomst ontstaan van onbepaalde duur, en brengt de gewone opzeggingsverplichtingen met zich mede.

Het verslag in de senaat (*Parlem. Besch.*, 1953-54, nr 170, blz. 9) voegde er voorzichtigheidshalve aan toe, wat evident is, dat steeds zwaarwichtige redenen mogen ingeroepen worden om een einde te maken aan de overeenkomst. De regeling die van toepassing is op alle arbeidsovereenkomsten (zie art. 20 en 21) kan ook hier ingeroepen worden, op gelijk welk ogenblik van de tewerkstelling.

74. — De overeenkomst op proef gesloten, kan niet hernieuwd worden. Dit ware een ongeoorloofde manier om de wettelijk beperkte duur van 14 dagen te omzeilen. Vernieuwen de partijen hun overeenkomst op proef, dan zullen zij in feite een definitief contract van onbepaalde tijdsduur gesloten hebben. Men mag dit echter niet te ver drijven. De proef heeft een welbepaald doel ; een eerste periode kan negatief uitgevallen zijn, en het kan aangewezen zijn elders te herbeginnen : niets zou

beletten deze proef te herhalen in andere omstandigheden, bijvoorbeeld in een andere werkplaats, voor een verschillende arbeid.

De werkrechtersraden zullen in deze gevallen op een omzichtige wijze de bedoelingen der partijen nagaan en iedere herhaalde proef, die bedrieglijke bedoelingen aanwijst, en in feite op een verlenging van de tijdsduur van de eerste proef neerkomt, als een definitief contract met onbepaalde tijdsduur aanzien.

TITEL III

GELDIGHEIDSVOORWAARDEN VAN DE OVEREENKOMSTEN

HOOFDSTUK I

Grondvoorwaarden

AFDELING I

Voorwaarden betreffende de persoonlijke bekwaamheid der partijen.

75. — Deze voorwaarden betreffen het persoonlijk statuut van de werknemer. Zij worden door het burgerlijk wetboek geregeld maar daarnaast door de sociale wetten en in het bijzonder door de wet van 10 maart 1900.

Hier lopen ten andere het burgerlijk wetboek en de arbeidswetten door elkander. Maar ook de bijzondere sociale wetten zijn niet tot hun specifieke gevallen beperkt.

De bepalingen van de wet op de handarbeidsovereenkomst worden op de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing gesteld. Andere zijn nog meer algemeen van kracht voor alle arbeidsverhoudingen ongeacht of zij door de wetten van 1900 en 1922 worden beheerst of niet. Deze wettelijke bepalingen slaan dus een brug tussen het burgerlijk wetboek en de sociale wetten. En aan de andere kant kan men ze niet afzonderlijk indelen bij een specifieke arbeidsovereenkomst, omdat zij een veel ruimere draagwijdte hebben.

Valt het ten andere niet op dat de problemen die de bekwaamheid behandelen enigszins buiten de arbeidsverhouding komen te staan en veel meer betrekking hebben op de arbeidende persoon dan op zijn werk en zijn verhouding tot de werkgever ?

Het ware daarenboven gewenst — vroeg of laat — gans het statuut van de juridische bekwaamheid van de persoon ten overstaan van de arbeid te herwerken, zodat ook de ondergeschikte en niet ondergeschikte arbeid samen volwaardig worden behandeld.

Welnu, dit is niet in de eerste plaats een probleem van sociale verhoudingen. Dit beoogt de burgerrechtelijke bekwaamheid van de arbeidende persoon. Daarom werd dit afzonderlijk behandeld in het algemeen deel.

AFDELING II. — *Geldige toestemming.*

Afwezigheid van dwaling, bedrog, geweld (art. 1109) en eventueel benadeling (art. 1118).

76. — Dwaling kan in gegeven omstandigheden ingeroepen worden om de onbestaanbaarheid of vernietigbaarheid van de overeenkomst in te roepen.

Dwaling omtrent de aard en de oorzaak van de overeenkomst zullen wel heel zelden in zake arbeid voorkomen, wellicht meer dwaling omtrent het voorwerp. Wat wel eens kan gebeuren is de dwaling omtrent de eigenschappen van de aangeworven persoon.

Kluyskens (*Verbintenissen,* nr 23) doet terecht opmerken dat de werknemer, die te goeder trouw is, recht heeft op vergoeding voor het geleverde werk.

Aan de werknemer die te kwader trouw was, zal eventueel slechts vergoeding verschuldigd zijn, indien de werkgever enig profijt uit de arbeid getrokken heeft.

De werkgever heeft vele middelen om zich rekenschap te geven van de moraliteit, bekwaamheid, antecedenten van de kandidaten werknemers. Hij kan zich niet op zijn onwetendheid beroepen, indien hij deze middelen niet heeft gebruikt (Brussel, 14 april 1931, *Pas.,* 1931, II, 196).

77. — Er zou bedrog bestaan wanneer een partij vrijwillig de andere valse inlichtingen geeft nopens zijn persoonlijke bekwaamheid, voor zover deze bekwaamheid essentieel is bij de uitvoering van de taak (b.v. iemand, die zich uitgeeft als tekenaar en nooit getekend heeft, als boekhouder en geen noties bezit van boekhouding, als wever en nooit geweven heeft...).

De oorzaken van een failliet kunnen in de gegeven omstandigheden bijkomstig zijn. Daarom is het geen bedrog deze te verzwijgen, dit was evenmin een dwaling omtrent de persoon van de werknemer (Hrb. Brussel, 10 maart 1905, *Jur. Comm. Brux.,* 1905, 179).

78. — Het geweld doet zich niet meer voor als fysisch geweld, maar wel als morele dwang onder invloed van de armoede. Bittere armoede valt volgens Velge (I, nr 60) buiten de toepassing van artikel 1111 B.W. en kan dan ook niet ingeroepen worden.

79. — Benadeling — in de vorm van een ruim onvoldoend loon — is in de arbeidsverhouding geen reden van nietigheid van de overeenkomst, behalve in de gevallen van artikel 6 van de wet van 8 augustus 1922, en artikel 9 van de wet van 12 april 1908 betreffende de leerovereenkomst.

Afdeling III. — *Oorzaak en voorwerp.*

80. — De overeenkomst moet ook een geldige oorzaak hebben (art. 1131 B.W.). In de wederkerige overeenkomst ligt de oorzaak van de verbintenis van de ene partij in de verbintenis van de andere partij en omgekeerd. Ook hier ligt de oorzaak van verplichting tot betaling van het loon in de uitvoering van het werk.

Afwezigheid van een oorzaak brengt ook de nietigheid van de overeenkomst mede, en het wegvallen van de andere verbintenis (Hrb. Brussel, 16 dec. 1912, *Jur. Comm. Brux.,* 1913, 105). Merken wij op dat deze opvatting over de oorzaak slechts door een gedeelte van de rechtsleer aangenomen

wordt. Wij gaan hier niet verder op in. Het volstaat te vermelden dat zij soms door de rechtspraak toegepast wordt in zake arbeidsovereenkomst.

Ook het voorwerp van de overeenkomst moet krachtens de geldende rechtsleer mogelijk, geoorloofd, nuttig zijn en persoonlijk aan de schuldenaar. Aldus mogen zij niet strijdig zijn met de openbare orde en goede zeden (Cass., 1 febr. 1951, *Pas.*, 1951, I, 359).

Smokkelhandel of exploitatie van kansspelen kunnen het voorwerp niet uitmaken van een arbeidsovereenkomst (zie W.R. Oostende, 25 mei 1956, *R.W.*, 1957-58, 782 ; — W.R. ber. Brugge, 29 maart 1957, *R.W.*, 1957-58, 778), evenmin als overeenkomsten die ten doel hebben de arbeidsreglementering te omzeilen.

(Zie nochtans, de tegenovergestelde mening van de W.R. ber. Luik, 16 nov. 1949, *Jur. Liège*, 1950, 119, met kritiek van R. Geysen in *T.S.R.*, 1950, 74. Het betrof het geval van een croupier. Naar alle waarschijnlijkheid werd meer op billijkheidsgronden dan op juridische gronden gevonnist. Verbroken door Cass., 15 febr. 1951, *R.W.*, 1950-51, 1215).

Is niet geldig en niet zeker, de overeenkomst waar niets is bepaald betreffende de vergoeding, noch de wijze om de omvang ervan vast te stellen (W.R. Antwerpen, 11 april 1930, *R.W.D.*, 1932, 60). Deze redenering is niet afdoende. Er kunnen wel arbeidsovereenkomsten bestaan waar niets over het loon vermeld is (zie verder, n^r 156). In onderhavig geval was echter het bewijs niet geleverd omtrent de wezenlijke bestanddelen van de arbeidsovereenkomst : namelijk de arbeid onder toezicht, gezag en leiding van een werkgever.

Is evenmin geldig de overeenkomst die werk voor de bezetter als voorwerp heeft (W.R. ber. Antwerpen, 18 juni 1948, *R.W.*, 1948-49, 98 ; *T.S.R.*, 1949, 119 ; — Cass., 30 maart 1950, *Pas.*, 1950, I, 540 ; — Cass., 6 juni 1949, *Pas.*, 1949, I, 419).

81. — Een zeer bijzondere vraag stelt zich hier in verband met de duur van de overeenkomsten. Zowel het burgerlijk wetboek (art. 1780) als de wet van 10 maart 1900 (art. 5) en die van 8 augustus 1922 (art. 1) verbieden de overeenkomst, die als voorwerp een levenslange verbintenis heeft. Dergelijke overeenkomst is van rechtswege nietig. De wet is evenwel niet bedoeld voor de werkgever, deze zou zich dus wel levenslang kunnen verbinden ten overstaan van de werknemer. Hij kan zich eveneens verbinden de werknemer in dienst te houden zolang deze leeft (Velge, I, n^r 79).

Een verbintenis waarbij de werkgever zich verbindt de werknemer te betalen tot dezes overlijden, is nietig, omdat in wederkerige overeenkomsten de werknemer zich aldus van zijn kant verbindt levenslang in dienst te blijven van de werkgever (Hrb. Brussel, 10 mei 1922, *Jur. Comm. Brux.*, 1922, 319).

Het zou niet helpen de moeilijkheid te ontwijken door een overeenkomst te sluiten, die van zó lange duur is dat zij normaal tot het einde van het leven van de werknemer moet reiken (Velge, I, n^r 78).

Deze verbodsbepaling werd aangewend om alle verbintenissen nietig te verklaren waarbij de werknemer zich verplichtte nooit in dienst te treden van een onderneming met dezelfde doeleinden als die van de werkgever.

AFDELING IV

Gevolgen van het ontbreken van een vereiste tot geldigheid.

82. — Nietigheid en openbare orde zijn begrippen die zeer dicht bij elkander liggen. Het zijn daarenboven begrippen die in de huidige rechtsleer geen zuiver omlijnde grenzen hebben (zie noot prof. De Harven, *F.C.J.B.*, 1954, 259).

Het is onder meer wel zo dat de theorie van de « niet-bestaande » overeenkomsten vrijwel verlaten of althans tot uitzonderlijke gevallen beperkt is (*R.P.D.B.*, Tw. *Nullité*, n^rs^ 27 en volg.), de nietigheid of vernietigbaarheid van een overeenkomst afhangt van het beschermde belang zelf (*R.P.D.B.*, Tw. *Nullité*, n^rs^ 12 en volg. ; — De Page, I, n^rs^ 91 en volg.), en dat niet kan beweerd worden dat alles wat van openbare orde is, automatisch de nietigheid voor gevolg zou hebben. Want ook in zake openbare orde ontmoet men verschillende schakeringen, namelijk de zogenaamde « absolute openbare orde » en de « relatieve openbare orde », zodat de vernietigbaarheid ook absoluut of relatief wordt naargelang van de rechtsregel waartegen de gewraakte overeenkomst indruist (prof. De Harven in de aangehaalde noot ; — Cass., 14 jan. 1954, *Pas.*, 1954, I, 402).

De notie van openbare orde ligt niet enkel op het publiekrechtelijke terrein. Ook privaatrechtelijke belangen kunnen van « openbare orde » zijn. Maar daarna moet men het onderscheid verder doortrekken en al deze rechtsregelen in de absolute openbare orde rangschikken die het collectief belang raken in deze zin dat zij door de wetgever als essentieel werden aangezien voor de uitbouw van ons maatschappelijk leven. Het is logisch dat dergelijke rechtsregelen zouden beschermd worden door middel van een absolute nietigheid van alle andersluidende bepalingen (Cass., 9 dec. 1948, *Pas.*, 1948, I, 699). De privaatrechtelijke regelen van openbare orde zijn slechts in een mindere graad beschermd. Zij kunnen dus slechts ingeroepen worden door de persoon wiens belangen verdedigd worden en kunnen naderhand bevestigd worden. Deze regelen vinden ook toepassing op het gebied van de arbeidsovereenkomst, zodat ook hier de gevolgen die zullen toegekend worden aan clausules die tegen de openbare orde indruisen, zullen afhangen van het belang dat de wetgever heeft willen beschermen (zie P. Horion, *Les nullités contractuelles en matière de législation du travail*, *R.W.D.*, 1941, 65).

A. — *Overeenkomsten waarvan het voorwerp tegen de openbare orde indruist.*

83. — Als voorbeeld daarvan geldt de overeenkomst die door de wet beteugelde feiten nastreeft (zie boven, n^r^ 81). Zij is nietig omdat zij strijdig is met de absolute openbare orde. Dit is het geval voor het exploiteren van een door de wet verboden bedrijf b.v. sluikhandel, geheimstokerij, enz.

Deze absolute nietigheid werd ingeroepen voor de arbeid gedurende de oorlog in dienst van de bezetter verricht, al dan niet door tussenkomst van een Belgische makelaar (Cass., 30 maart 1950, *Pas.*, 1950, I, 540 ; —

Cass., 6 juni 1949, *Pas.*, 1949, I, 419 ; — Cass., 17 okt. 1947, *R.W.*, 1947-48, 511 ; *T.S.R.*, 1948, 62 ; — W.R. ber. Brussel, 4 jan. 1945, *R.W.D.*, 1945, 171 : de werknemers konden hun loon niet opeisen noch beroep doen op de wet op de arbeidsongevallen, zie aangehaalde arresten van het hof van cassatie).

Ten gevolge van deze absolute nietigheid kunnen noch werknemer noch werkgever de andere partij ter verantwoording roepen, noch loon, noch de werkprestatie kunnen geëist worden ; de bescherming van de sociale wetgeving is niet van toepassing, de ontslagen werknemer heeft geen recht op enige opzeggingsvergoeding, er is geen sprake van sociale verzekeringen (o.a. kindervergoedingen : Cass., 1 febr. 1951, *Pas.*, 1951, I, 359).

B. — *Overeenkomsten waarvan slechts enkele clausules tegen imperatieve wetsbepalingen indruisen.*

84. — Hiervan zijn er ontelbare voorbeelden. Zij hebben o.m. betrekking op de punten die onder n^r 2 van dit trefwoord vermeld staan. Deze bepalingen beogen een speciale bescherming van de handarbeider. Het is trouwens juist daarom dat zij van openbare orde zijn, zodat alle tegenovergestelde contractuele bepalingen slechts verboden zijn in de mate dat zij aan dit beschermingsopzet te kort doen. Het is duidelijk bijvoorbeeld, dat geen kortere termijnen kunnen bedongen worden met betrekking op het opzeggingsrecht vanwege de werkgever, noch langere vanwege de werknemer. Deze termijnen zijn echter niet zo beschermd dat het tegenovergestelde niet waar zou zijn. De werkgever kan zich dus tot langere termijnen verbinden zoals die in hoofde van de werknemer korter mogen zijn.

Aan de andere kant is in principe geen enkel van de hoger vermelde bepalingen noodzakelijk verbonden met het bestaan van de arbeidsovereenkomst. Het zal dus volstaan de vernietiging van de verboden clausule te eisen zonder de arbeidsovereenkomst zelf ongedaan te maken, ten ware de werkgever weigerde in te gaan op de vernietiging.

Voor de inbreuken op de wetten op de arbeidsreglementering gelden in het algemeen dezelfde beginselen.

Telkens in een arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld een clausule ingelast werd die een hogere arbeidstijd voorziet, zal deze door de werknemer kunnen aangevallen worden : relatieve nietigheid dus. Maar er is eveneens relatieve nietigheid wat betreft de gevolgen van de vernietiging. Deze geldt inderdaad slechts voor de toekomst, zodat de werknemer zijn volle loon met de bijslag en de sociale vergoedingen mag eisen voor de ten onrechte gepresteerde uren. Vergeten wij echter niet dat de arbeidsreglementering ook een strafwet is, zodat de werknemer evenmin het recht heeft om de toepassing van deze verboden bepaling van de arbeidsovereenkomst op te vorderen, in geval de werkgever zijn fout achteraf zou inzien en op de clausule wenst terug te komen. Want, zo argumenteert prof. Horion, indien de nietigheid relatief was voor het verleden, dan is dit niet meer zo voor de toekomst. Hier is het wel van algemeen belang, dat beide partijen dit gedeelte van de overeenkomst kunnen vernietigen (zie P. Horion, *Les nullités contractuelles en matière de législation du travail*, *R.W.D.*, 1941, 65).

C. — *Overeenkomsten waar de geldige toestemming ontbreekt.*

85. — Als type daarvoor geldt de arbeidsovereenkomst door een minderjarige gesloten zonder de uitdrukkelijke of stilzwijgende toestemming van de vader of voogd (Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Algemeen deel*], n^rs^ 75 en volg.).

Algemeen wordt aangenomen dat het hier een relatieve nietigheid betreft.

De meerderjarige mede-contractanten kunnen deze nietigheid niet inroepen (R. Geysen, *De contracten der Arbeiders,* n^r^ 974), indien zij gesloten werden zonder de vereiste toestemming. Deze vordering hoort toe aan de benadeelde minderjarige (Velge, I, 64 ; — *vgl.* W.R., Gent [bed.], 10 mei 1938, *R.W.D.,* 1940, 121 [*minor restituitur, non tamquam minor sed tamquam laesus*] : art. 1305 B.W., geval waarin de werkgever minderjarig was ; — W.R. ber. Antwerpen [bed.], 30 sept. 1936, *R.W.D.,* 1936, 23). In deze aangelegenheid moet men dus de algemene civielrechtelijke beginselen toepassen.

D. — *Overeenkomsten waar enig vormgebrek in te bespeuren valt.*

86. — De wetgever heeft soms aan het beschermend karakter van de arbeidswetgeving uitdrukking gegeven door enkele bepalingen ervan met verscheidene vormvereisten te omgeven. Dit is dan vooral geschied waar er misbruiken te vrezen waren, zoals in de overeenkomsten op proef, in deze voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming aangegaan.

De problemen die rijzen, telkens deze vormvereisten niet nageleefd werden, zijn in de betrokken hoofdstukken aangehaald. De sanctie is niet noodzakelijk de nietigheid, maar het omvormen van de overeenkomst in een overeenkomst van een andere aard (zie aldus boven, n^rs^ 67 en volg., en verder, n^rs^ 89 en volg.).

HOOFDSTUK II

Vormvoorwaarden en bewijs

AFDELING I. — *De contracten voor onbepaalde duur.*

87. — De arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en zonder bepaalde onderneming als voorwerp, zijn aan geen enkel vormvereiste verbonden. De wet daaromtrent is zeer duidelijk (art. 3, tweede lid) : « de overeenkomst kan mondeling of schriftelijk gesloten worden, onverminderd de wet op de werkplaatsreglementen ». Dit stemt ten andere overeen met de gewone manier van doen in veruit de meeste overeenkomsten. Om de werkelijke inhoud van deze overeenkomsten te achterhalen, zal men de verschillende rechtsbronnen nagaan zoals dit beschreven werd in hoofdstuk VI van titel I (zie boven, n^rs^ 41 en volg.).

Het is nuttig even te wijzen op het feit dat deze overeenkomsten op verschillende manieren kunnen tot stand komen. Vooreerst door directe aanwerving voor onbepaalde duur, maar ook door verdere tewerkstelling bij het beëindigen van een overeenkomst op proef, of een overeenkomst met een bepaald voorwerp of voor een bepaalde duur. Men zal eveneens voor een overeenkomst van onbepaalde duur staan, telkens sommige vormvereisten niet werden nagekomen, namelijk wanneer bij de overeenkomst op proef of bij de overeenkomst met bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, verzuimd werd de overeenkomst in een geschrift vast te leggen.

88. — Het bewijs van het bestaan, en van de diverse bepalingen van de arbeidsovereenkomst met onbeperkte tijdsduur, wordt door alle rechtsmiddelen toegelaten, welke ook de waarde zij van het geschil. Deze regel kent slechts uitzondering ingeval er een schriftelijk bewijs zou voorhanden zijn (art. 4, w. 10 maart 1900) en aangaande de bepalingen, die in het werkplaatsreglement opgenomen zijn.

De rechtspraak bevestigde deze opvatting (W.R. ber. Brugge, 20 juli 1937, *R.W.D.*, 1939, 101 ; — W.R. Doornik, 21 jan. 1934, *R.W.D.*, 1936, 218 ; — W.R. Charleroi, 26 jan. 1928, *R.W.D.*, 1932, 20).

Dit verandert echter niets aan de toelaatbaarheid van het getuigenverhoor tegen of verder dan de inhoud van de akten..

Dit blijft verboden (art. 1341 B.W. ; — Van de Putte, n^r^ 324), tenware de werkgever een handelaar zou zijn, want hier zou de arbeider op artikel 25 van het wetboek van koophandel kunnen beroep doen, waardoor dergelijk getuigenverhoor wel kan toegelaten worden (Velge, I, n^r^ 88 ; — Abel et Lagasse, II, n^r^ 2653).

Het verbod met getuigen te bewijzen tegen geschreven overeenkomsten kan evenwel niet verder gaan dan hetgeen in de overeenkomst zelf is opgenomen. Punten die er niet in aangeraakt worden, kunnen wel met getuigen bewezen worden.

Dit getuigenbewijs zal dan aanvullend zijn (*R.P.D.B.*, Tw. *Louage de services manuels*, n^r 121).

AFDELING II

De contracten voor een bepaalde onderneming of een bepaalde duur.

89. — Voor deze overeenkomsten zijn wel vormvereisten noodzakelijk. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming moet voor elk geval individueel worden vastgesteld (at. 5 *bis*). Dit wil niet zeggen dat voor elk geval individueel mondeling kan overeengekomen worden. De bedoeling van de wetgever is wel voor deze overeenkomsten een schriftelijke overeenkomst te eisen. Hierop bestaan slechts twee uitzonderingen. Deze worden verder besproken (art. 5 *bis*, vierde lid ; zie verder, n^r 90). De wetgever laat voor het overige een volledige vrijheid aan de betrokken partijen om het geschrift op te stellen op een manier, die hen het best past, zelfs per briefwisseling.

Wij verwijzen in dit verband naar wat voor de overeenkomsten op proef werd gezegd, de regelen zijn dezelfde (zie boven, n^rs 67 en volg.).

De bepalingen van het burgerlijk wetboek omtrent het geschreven bewijs zijn hier niet van toepassing.

De sanctie van deze verplichting is niet de nietigheid van de overeenkomst, maar het omvormen van wat als een overeenkomst voor een bepaalde duur werd bedoeld, in een gewone overeenkomst van onbepaalde duur.

90. — Zoals gezegd bestaan er sommige overeenkomsten met bepaalde tijdsduur waar geen geschrift vereist is.

De eerste uitzondering op de algemene regel bestaat erin wanneer de onderneming behoort tot een bedrijfstak, waar het gebruikelijk is werknemers aan te nemen voor een bepaalde onderneming of duur. In die gevallen is het niet vereist dat de overeenkomst schriftelijk wordt vastgesteld.

Het is niet vereist dat het gebruik zou bestaan arbeiders mondeling aan te werven. Vóór het tot stand komen van de wet werden immers practisch alle handarbeiders mondeling aangenomen. Het is echter wel vereist dat zou bewezen worden dat in een bepaalde bedrijfstak, zekere ondernemingen de gewoonte hebben zekere categorieën werknemers voor een bepaalde duur of onderneming aan te werven.

De partij, die een beroep doet op het gebruik, moet bewijzen dat dit gebruik bestaat en eventueel nog in voege is op het ogenblik van de discussie. Hij zal tevens het bewijs van de verschillende modaliteiten van dit gebruik moeten aanbrengen. De rechter oordeelt soeverein over het feit of in een bepaalde bedrijfstak, een of andere categorie arbeiders gewoonlijk voor een bepaalde duur of onderneming worden aangeworven.

Aldus werd het niet als bewezen aangezien door de werkrechtersraad van beroep te Luik (19 okt. 1955, *onuitg.*) dat in de industrie te Verviers de gewoonte zou bestaan sommige arbeiders aan te werven voor een bepaalde tijd ten einde andere arbeiders te vervangen.

Er zijn ten andere verschillende industrieën waar het de gewoonte is arbeiders voor een bepaalde tijd aan te werven. Een voorbeeld hiervan werd aangehaald in de *Parlementaire Bescheiden* (Senaat, 1953-54, Verslag, nr 170, blz. 10) : « Het is inderdaad duidelijk dat in bedrijfstakken, zoals de havens, waar dagelijks arbeiders voor een bepaalde duur worden aangeworven, geen geschrift kan worden gevergd ».

Hetzelfde doet zich voor in andere bedrijfstakken. De arbeiders aangeworven voor het hakken van de bieten, zijn, krachtens de gewoonte en behoudens andersluidende bepalingen, ook aangeworven voor het daaropvolgende uittrekken ervan (Vred. Leuze, 10 maart 1948, *T.S.R.*, 1949, 113).

Aan de kust schijnt de gewoonte bestaan te hebben, dat de arbeider, die vorig jaar in dienst van een firma geweest is, opnieuw aangeworven is voor het volgend zomerseizoen door het eenvoudig feit dat hij met nieuwjaar zijn wensen aanbiedt aan zijn gewezen werkgever zonder dat hem, op dat ogenblik, gezegd wordt dat hij voor het volgend seizoen niet aangeworven is (W.R. ber. Brugge, 31 maart 1936, *R.W.*, 1936-37, 1435).

91. — De aangehaalde gewoonte kan sinds lang bestaan, of van recente datum zijn. Het is niet nodig dat het gebruik zou ontstaan zijn na de totstandkoming van artikel 5 *bis* (4 maart 1954). Ook een gebruik dat vroeger bestond, kan geldig ingeroepen worden (W.R. ber. Namen, 25 nov. 1955, *onuitg.*, dat het tegenovergestelde beweerde maar verbroken werd : Cass., 11 juli 1957, *onuitg.*).

92. — Aan de andere kant is er ook geen schriftelijke overeenkomst vereist — en dit is dan de tweede uitzondering op de algemene regel — in die bedrijfstakken en voor zulke categorie werklieden, waarvoor dergelijke verbintenissen door het paritair comité werden toegelaten (art. 5, laatste lid).

De reden van deze uitzondering vindt men in de voorbereidende werken, zij ligt ten andere voor de hand : overeenkomsten van de paritaire comités geven rechtszekerheid genoeg aangaande het bestaan en de interpretatie van de arbeidsvoorwaarden, indien hierover twijfel mocht ontstaan.

De wet vereist niet dat deze overeenkomsten door een koninklijk besluit algemeen geldend werden gemaakt.

93. — Ter zake werd een paritaire overeenkomst gesloten in volgende bedrijfssector :

Hotelbedrijven (nat. parit. comité, conventie van 9 december 1955) : een schriftelijke overeenkomst is niet vereist noch voor extraprestaties van meer dan twee dagen, noch voor de inrichtingen, die gedurende meer dan zes maanden per jaar gesloten zijn (seizoenbedrijven ; — Raepsaet, 72, 2).

TITEL IV

DE VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN

94. — In de geest waarin de wet van 1900 tot stand kwam, is de arbeidsovereenkomst een wederkerige verbintenis. De arbeider presteert zijn werk, waarvoor de werkgever hem betaalt. Ieder moet zijn verplichtingen nakomen zoals de wet dit van hem vereist. De gevallen die straks zullen besproken worden en overgenomen zijn van artikelen 7 en volgende van de wet van 1900, zijn dan ook slechts zoveel voorbeelden die alle een illustratie zijn van de gewone contractuele verplichtingen van artikel 1134 en 1135 van het burgerlijk wetboek.

Het valt op dat deze wederzijdse verplichtingen als het ware een uiting zijn van de geest die de ganse wet bezielt. Deze wordt namelijk aangezien als de regeling van een privaatrechtelijke verhouding op basis van een wederzijds contract.

Sommige vreemde rechtsleer heeft getracht de diepere zin van deze arbeidsverhouding beter te verduidelijken. Zij belichtte daarbij terecht het feit dat de arbeidsverhouding essentieel een gemeenschapsverhouding is. Deze gemeenschapsverhouding kenmerkt zich door een plicht van trouw van beide partijen tegenover elkander, zodat de werkgever bij het nemen van al zijn maatregelen, bezorgd moet zijn voor het welzijn van zijn werknemers (Nikisch, I, n^{r} 406) en deze van hun kant hun beste krachten zouden inzetten ten bate van de belangen van de werkgever en de bloei van de onderneming en alles zouden nalaten wat de werkgever of het bedrijf zou kunnen schaden (Nikisch, I, n^{r} 383). Het is duidelijk dat dergelijke verhouding dieper reikt dan het vervullen « van wat bij het sluiten van de overeenkomst » werd overeengekomen. Deze wederzijdse plicht laat toe in de loop van de overeenkomst aan de werkgever zekere voorzorgseisen te stellen die niet overeengekomen waren. De werknemer van zijn kant kan ertoe genoopt worden zijn activiteit beter aan te passen aan de noden en de vooruitgang van de onderneming. Dergelijke rechtsverhouding beantwoordt tenslotte veel beter aan de werkelijke toestand waarin beide partijen samenwerken, dan een zuiver contractuele. De vraag kan echter gesteld worden of zij juridisch overeen te brengen is met o n s rechtssysteem. Hieraan kan getwijfeld worden.

De algemene richtlijnen die aan werknemer en werkgever gegeven worden om hun wederzijdse betrekkingen te grondvesten, zijn niet die van trouw en voorzorg, maar eerbied en inschikkelijkheid (art. 15, w. 10 maart 1900).

HOOFDSTUK I

De verplichtingen van de werknemer

95. — Als voorbeelden dus van de verplichting van de werknemer vermelden de artikelen 7 en 8 van de wet van 10 maart 1900 de verplichting van de arbeider om zijn arbeid te verrichten met de zorg van een goede huisvader op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen.

— te handelen volgens de bevelen en de onderrichtingen hem, met het oog op de uitvoering van de overeenkomst, gegeven door het hoofd van de onderneming of diens aangestelden ;

— de eerbied voor welvoeglijkheid en goede zeden gedurende de uitvoering van de overeenkomst in acht te nemen ;

— de geheimen van de fabricatie te bewaren, zich te onthouden van alles wat zijn eigen veiligheid of die van zijn medearbeiders of anderen zou kunnen schaden ;

— de werkman is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan het hoofd van de onderneming terug te geven ;

— zo het niet anders werd bedongen, is de werkman verplicht de beloofde arbeid zelf uit te voeren (art. 10).

Wij zullen deze aangelegenheden thans een na een onderzoeken. De classificatie ervan heeft alleen tot doel de voorstelling van de verschillende jurisprudentiële en andere gevallen te vergemakkelijken. Zij heeft noch theoretische noch practische gevolgen, want alle gevallen kunnen tenslotte teruggebracht worden tot die ene verplichting : de arbeid met de zorg van een goede huisvader uit te voeren.

AFDELING I. — *Het vervullen van de arbeidstaak.*

96. — De werknemer moet zijn arbeidskracht ter beschikking stellen van de werkgever en de hem opgedragen taak uitvoeren.

Weigering of uitstel om het contract uit te voeren door een partij geeft aan de andere partij een recht op schadevergoeding (R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* nr 1359 ; — W.R. ber. Brugge, 31 dec. 1936, *R.W.D.,* 1938, 229).

De werknemer moet het werk uitvoeren dat overeengekomen is. Indien daaromtrent niets is bepaald, zal de werknemer de arbeid uitvoeren die hem wordt aangewezen overeenkomstig het doel waarvoor hij werd aangenomen, de organisatie en gewoonten van het bedrijf en de geplogendheden van het

vak. Hij kan niet gedwongen worden een ander werk uit te voeren dan dit waarvoor hij aldus werd aangenomen.

In feite is de eerste verplichting van de werknemer, zijn arbeidskracht ter beschikking te stellen van de werkgever. Van dan af ontstaat de arbeidsverhouding. De werkgever zal hem dan een taak toevertrouwen in het kader van de getroffen overeenkomsten en gewoonten. De verplichting van de werkgever hieromtrent is elders onderzocht (zie verder, n^rs 124 en volg.). De werknemer zal dan deze taak waarnemen met de zorg van een goede huisvader.

97. — De eerste plicht van een arbeidsnemer is zich ten dienste te stellen van zijn werkgever.

Nikisch (blz. 239) maakt een onderscheid tussen « dienstplicht — en — arbeidsplicht » waardoor wordt verstaan in het eerste geval, de verplichting van de werknemer zich ter beschikking te stellen van de werkgever en zich bij dezes onderneming aan te sluiten. In het tweede geval de verplichting het werk volgens de aangegeven richtlijnen en met toewijding te vervullen. De eerste begint zodra de overeenkomst werd gesloten of met de overeengekomen termijn, de tweede zodra de arbeider effectief in dienst treedt.

Het belang van dit onderscheid ligt o.m. volgens de auteur in het feit dat de eerste verplichting nooit, de tweede in sommige gevallen wel door een plaatsvervanger kan uitgevoerd worden (Nikisch, blz. 252, n^r 2).

98. — De werkgever zal het recht hebben te eisen dat de arbeider zich gans ter beschikking stelt van de taak die hem opgedragen wordt. Hij kan geen enkel deel van de tijd die hem is toegemeten gebruiken voor eigen rekening of voor rekening van andere werkgevers, maar moet zijn ganse arbeidskracht in dienst stellen van zijn werkgever. Deze heeft het recht te verlangen dat de arbeidskracht volledig binnen de overeengekomen grenzen en in het kader van de arbeidswetten zal aangewend worden.

Dit wil daarom niet zeggen dat er geen gevallen bestaan waar de arbeider zich d a a r b u i t e n met geen andere arbeid mag inlaten. Het behoort inderdaad niet tot het wezen van de arbeidsovereenkomst dat de arbeider zich slechts met een enkele werkgever zou verbinden.

Er bestaan geen algemene wettelijke bepalingen die aan de arbeider het verbod opleggen na zijn normale dagtaak nog andere arbeid te verrichten.

Wel wordt in zekere patronale en vakbondmiddens het beginsel verdedigd dat zogenaamd « zwart werk » zou moeten uitgeschakeld worden. Dit gaf aanleiding tot de wet van 6 april 1960 die tot doel heeft zekere werken die tot de bouwsector behoren op zekere uren en dagen volledig te verbieden. In ons recht is dit de enige wet met een dergelijk doel. Deze stelling wordt niet naar voren gebracht op grond van de arbeidsplicht zoals zij uit de arbeidsovereenkomst voortspruit, maar op grond van algemene sociale en economische motieven : het zou o.a. niet gewenst zijn dat de arbeider, de vrije tijd die hem door beperking van de arbeidsduur wordt ter beschikking gesteld, zou gebruiken om arbeid te verrichten die hij gewoonlijk als ondergeschikte presteert. Dit zou de werkgever schaden daar deze arbeid economisch in veel gunstiger voorwaarden zou kunnen vervuld worden, en ook ongunstig zijn voor de werknemer omdat dergelijke handelwijze de werkloosheid kan verhogen en de persoonlijke en familiale belangen van de werknemer kan tegenwerken.

99. — De verplichting om de opgedragen arbeidstaak te vervullen, heeft ook zijn belang voor de werkgever want hij moet ervoor zorgen dat de werknemer de nodige instructies ontvangt (Gent, 15 febr. 1908, *Pas.*, 1908,

IV, 339) en in de mogelijkheid gesteld wordt deze uit te voeren (Hrb. Gent, 27 dec. 1911, *Pas.*, 1914, III, 18), onder normale voorwaarden : m.a.w. zonder gevaar voor de gezondheid (zowel morele als materiële), de veiligheid van de ondergeschikte, en in overeenstemming met de politiewetten op de arbeidsreglementering.

Bevelen die in strijd zijn met wettelijke bepalingen moeten niet nageleefd worden door de arbeider ; dergelijke instructies vallen buiten zijn arbeidsplicht.

Het is verkeerd dit alles te beperken tot een eenvoudige verhouding tussen werkgever en werknemer. De taak van beiden is uitgebreider : zij staat in verband met andere arbeiders, en met het wel en wee der onderneming zelf. Dit zijn elementen waarmede dient rekening gehouden te worden telkens de omvang van de arbeidsplicht en de uitgebreidheid van de directie-bevoegdheid ter sprake komt.

100. — Indien de werkgever de nodige instructies moet geven, is het tevens onontbeerlijk dat de werknemer deze opvolge : de ondergeschiktheid is inderdaad een essentieel element in de arbeidsovereenkomst.

De werknemer moet de dienstbevelen ontvangen, naleven en er de gevolgen van aanvaarden. Hij kan zich niet in de plaats stellen van de werkgever (Hrb. Brussel, 19 maart 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 303 en Hrb. Brussel, 18 nov. 1913, *J.T.*, 1914, 226 ; — Hrb. Brussel, 18 nov. 1913, *Jur. Comm. Brux.*, 1914, 21).

De werkgever moet vanzelfsprekend van dit recht op leidinggeving gebruik maken binnen het kader van de overeenkomst en met inachtneming van alle andere elementen die de arbeidsverhouding bepalen (wet — paritaire overeenkomsten — ook de gewoonten in iedere bedrijfstak).

In het algemeen zal de werkgever de onderhorige de taak geven en hem tewerkstellen, op de plaats en gedurende de tijd die overeengekomen werden.

De goede gang van een onderneming kan soms diepgaande wijzigingen aan de bestaande manier van werken rechtvaardigen. De arbeider zal zich daar niet tegen verzetten telkens zij behoren tot de directiebevoegdheid van de werkgever die verantwoordelijk is voor de leiding van de onderneming.

De werkgever heeft het recht te eisen dat de overeengekomen opdracht vervuld wordt ; in principe kan hij bijgevolg deze niet zó wijzigen dat de arbeider een gans andere taak te verrichten krijgt, indien de betrokken arbeid een der basiselementen was bij het sluiten van de overeenkomst. De wederzijdse toestemming zou dan ontbreken wanneer de werkgever hierin zelf en eigenmachtig verandering brengt. Betere werkvoorwaarden of hogere vergoeding veranderen niets aan deze vaststelling (Brussel, 10 jan. 1931, *Jur. Comm. Brux.*, 1931, 191).

In die zin zal eveneens moeten onderzocht worden of de andere aanpassingen die de overeenkomst ondergaat — bijvoorbeeld de plaats waar het werk moet uitgevoerd worden — tot de essentiële elementen behoren die de toestemming hebben bepaald. Zoniet mag de werkgever de plaats van uitvoering niet wijzigen zonder schade voor de werknemer, in dit geval zal de werknemer met reden de arbeidsovereenkomst als verbroken beschouwen (*vgl.* W.R. Antwerpen [bed.], 27 febr. 1929, *R.W.D.*, 1930, 41).

Bij de beoordeling van dergelijke gevallen moet er in het bijzonder rekening gehouden worden met de aard van de aangegane verbintenis. Soms stelt de arbeider zijn arbeidskracht ter beschikking zonder zich aan een bepaalde taak te verbinden. In dergelijke gevallen zullen de aanpassingen veel gemakkelijker kunnen doorgevoerd worden omdat zij slechts de uitvoeringsmodaliteiten zijn van een algemeen contract, en deze uitvoeringsmodaliteiten normaal tot de bevoegdheid van het ondernemingshoofd behoren.

De werkgever zelf heeft er trouwens geen belang bij om een onbekende post toe te vertrouwen aan een voor ander werk bijzonder gekwalificeerd persoon ; deze zou er wellicht niets van terechtbrengen. Doet de werkgever het toch, dan zal hij daartoe genoodzaakt zijn om redenen die met de goede gang van zaken betrekking hebben. Het is niet verboden voor een aannemer ijzerbinders of betonarbeiders gedurende een vriesperiode aan ander werk te zetten, ook al gaat dit gepaard met loonsvermindering. Het recht tot bevelen van het ondernemingshoofd dekt vanzelfsprekend geen tergende, nutteloze of overeenkomstschendende maatregelen, maar laat hem wel toe, de werkverschaffing en werkverdeling op rechtvaardige wijze te regelen, in het voordeel van een oordeelkundige exploitatie van de onderneming. De werknemer zal er als lid van deze onderneming trouwens zelf alle belang bij hebben zich daaraan te onderwerpen.

Er zijn dus verschillende aspecten die moeten in acht genomen worden bij de beoordeling van dergelijke wijzigingen : de overeenkomst, het recht tot bevelen van de werkgever, de beweegreden die hem tot de maatregel aanzet, de duur van de gewijzigde tewerkstelling.

Thans bestaat er een neiging om de werknemers zelf langs hun vertegenwoordigers om — ondernemingsraden of syndicale afvaardiging — bij het nemen van de maatregelen betreffende de arbeidsverdeling te betrekken of althans te raadplegen.

Dit gebeurt vooral wanneer de arbeidsregeling een zeker aantal arbeiders aanbelangt. Dergelijke houding is ongetwijfeld goed te keuren omdat de belangen van de arbeiders aldus beter worden beschermd en zij mede het besef krijgen van de noden der onderneming en de samenwerking die in deze gemeenschap noodzakelijk is.

101. — In principe moet hij zelf zijn werk uitvoeren.

Dit is het geval telkens als de arbeid in feite een welbepaalde opdracht is, maar ook meer algemeen, ook in overeenkomsten met bepaalde of onbepaalde tijdsduur is geen plaatsvervanging mogelijk.

Tenslotte komt dit hierop neer dat, zelfs in de grootste bedrijven, de aanwerving van om het even welke arbeider steeds geschiedt met inachtneming en om reden van zijn persoon.

Indien de arbeider het werk verlaat is vanzelfsprekend geen loon meer verschuldigd. De werkgever kan het werk door een ander laten uitvoeren, de werknemer heeft naderhand niet het recht te eisen dat hij opnieuw zou worden te werk gesteld (Rb. Bergen, 2 juli 1929, *Pas.*, 1931, III, 112).

Maar artikel 10 van de wet laat een mogelijkheid open om het werk door een ander te doen uitvoeren : de arbeider kan inderdaad bedingen dat hij zich zal mogen laten vervangen.

Deze vervanging stelt het probleem der verantwoordelijkheid. De wet zegt dat de arbeider, die de bevoegdheid heeft zich tijdelijk te laten vervangen zonder zijn plaatsvervanger te moeten aanwijzen, slechts aansprakelijk is voor de keuze van zijn plaatsvervanger. Hij staat zoals de lastgever t.o.v. de lasthebber (art. 1994 B.W. ; — Velge, I, nr 114, blz. 72), want hij moest zich laten vervangen door een werkgezel die minstens de nodige bevoegdheid bezit om het werk te verrichten. Daarbij moet hij de persoon die hem vervangt, volledig op de hoogte brengen van de taak die hem wordt opgedragen. Hij is verantwoordelijk indien enige fout in de uitvoering zou geschieden die te wijten is aan het gebrek aan inlichtingen vanwege de eerste werknemer (*R.P.D.B.*, nr 238).

Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de werkgever zelf de plaatsvervanger heeft aangeduid. De eerste werknemer heeft dan niets meer te maken met het werk van de plaatsvervanger. De gevolgen van de slechte keus — het bedrog van de eerste werknemer uitgezonderd (*R.P.D.B.*, nr 236) — vallen vanzelfsprekend ten laste van de werkgever.

102. — Maar de verhouding is ook omgekeerd. Kan de plaatsvervanger diegene die hem aanstelt over het hoofd zien in zijn betrekkingen en conflicten met de werkgever betreffende de uitvoering van het werk ?

De wet regelt hier opnieuw deze aangelegenheid : indien de plaatsvervanger werd aanvaard door de werkgever, of aan de werkman de bevoegdheid was verleend zich te laten vervangen, dan zal de plaatsvervanger rechtstreeks in rechte kunnen optreden tegen het hoofd van de onderneming (art. 10, derde lid).

Was dit niet het geval — m.a.w. telkens de werknemer de bevoegdheid niet had zich te laten vervangen, of telkens de werknemer zich liet vervangen door een persoon die de goedkeuring niet wegdroeg van de werkgever — dan heeft de plaatsvervanger geen rechtsvordering ten overstaan van de werkgever, want er was geen verbintenis tussen hen beiden (*R.P.D.B.*, nr 240).

De werkgever zal, naargelang van de gevallen, een rechtsvordering bezitten tegenover de plaatsvervanger alleen (indien de plaatsvervanging met zijn instemming gebeurde) of tegenover de plaatsvervanger en eerste werknemer (indien de eerste het recht niet had zich te laten vervangen of zijn plaatsvervanger door de werkgever niet werd aanvaard).

De werkgever kan inderdaad eisen dat het werk even goed zou worden uitgevoerd als dit door de vervangen arbeider ware geschied (*R.P.D.B.*, nr 239).

Afdeling II

Uitvoeren op de tijd, plaats en wijze zoals overeengekomen.

103. — De verplichting, de arbeid uit te voeren in de overeengekomen t i j d brengt met zich mede dat de werknemer zich moet houden aan de werkuren zoals zij beiderzijds werden bepaald. Deze staan in het werkplaatsreglement ingeschreven.

Indien de werknemer op tijd zijn werk moet beginnen, kan hij daarom toch niet aansprakelijk gesteld worden voor de overmacht (art. 10, laatste lid).

Deze regel is van openbare orde : elk beding waarbij de werknemers toch aansprakelijk zouden worden gesteld voor afwezigheid in geval van overmacht is nietig (art. 10, laatste lid).

De overmacht kan zowel van fysische als van morele aard zijn (*R.P.D.B.*, nr 247). Zij moet echter, evenals dit in het gewoon recht vereist wordt, haar oorsprong vinden in een uitwendige oorzaak die haar ontstaan vindt buiten de vrije wilsuiting van diegene die ze inroept (Velge, I, nr 111 ; — art. 1148 B.W.).

De plaats waar de arbeid moet uitgevoerd worden is eveneens in de overeenkomst bepaald of spruit eruit voort. Zij kan een wezenlijk element van deze overeenkomst uitmaken. De werknemer is verplicht zich naar de overeengekomen arbeidsplaats te begeven om er het werk te verrichten. Overmacht kan hem hier eveneens van iedere verantwoordelijkheid vrijstellen.

104. — De werknemer moet de arbeid verrichten onder de overeengekomen voorwaarden. Indien hem werkgereedschap ter beschikking zou gesteld worden, kan de werkgever niet eisen dat de arbeid zonder of met andere werktuigen zou gebeuren.

De toepassing van dit beginsel vergt misschien wel eerder economisch en sociaal inzicht, dan een uitsluitend juridische oplossing. De gewoonte, een arbeid te verrichten in bepaalde omstandigheden, kan geen hinder zijn voor de normale vooruitstrevende ontplooiing van het bedrijf op technisch en economisch gebied. Het invoeren van nieuwe modern-aangepaste werkmethodes en de verbetering van de produktiviteit zullen per slot van rekening aan alle betrokkenen ten goede komen. De vakverenigingen zijn het best geplaatst om matigend op te treden mocht dit voor de werknemers verreikende gevolgen medebrengen.

105. — Kan de arbeider verplicht worden voor een andere werkgever te werken, kan hij m.a.w. tijdelijk afgestaan worden aan een andere onderneming ?

Volgens onze wet niet, tenware dit bij overeenkomst zou voorzien zijn (Velge, I, nr 115, op grond van de voorbereidende werken : *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 920 ; — Horion, *Précis de droit social belge*, 42).

Dergelijke overplaatsing stelde een probleem in zake verantwoordelijkheid wegens arbeidsongevallen. Volgens ons hof van cassatie rust deze verantwoordelijkheid op de werkgever, die zijn werknemer tijdelijk leent, indien het contract tussen beiden blijft bestaan (Cass., 15 febr. 1953, *Pas.*, 1953, I, 451 ; — S. David, *Responsabilité et risque contractuel*, nr 63). Dit kan evenwel ook anders, indien het blijkt dat de werknemer in feite aanvaard heeft in dienst te treden van de werkgever-ontlener (*ibid.*, nr 152).

Afdeling III

Het werk moet uitgevoerd worden met de zorg van een goede huisvader.

106. — Door het gebruiken van deze uitdrukking, verwijst de wet van 10 maart 1900, naar de algemene begrippen van het burgerlijk wetboek. De handarbeider is hierdoor verantwoordelijk gesteld voor zijn *culpa levis* (Velge, I, nr 116). De omvang van deze verantwoordelijkheid werd door de wetgever, ter gelegenheid van de wijzigingen aangebracht door de wet van

4 maart 1954, nader beschreven. In artikel 8 werd een nieuwe tekst ingelast : « In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen is de werknemer aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk wanneer deze in zijnen hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt ».

Deze gevallen worden naderhand besproken.

107. — Goed de arbeid uitvoeren wil ook zeggen binnen de normale tijd, waarbij in enige mate moet rekening gehouden worden met de bedenking dat de arbeiders die per stuk betaald worden, sneller zullen werken dan werknemers per uur betaald. Dit wil echter niet zeggen dat een te groot verschil zou kunnen aangenomen worden (in deze zin : W.R. Luik, 26 juni 1925, *P.P.*, 1926, 97 ; *J.J.P.*, 1927, 148). Sommige vonnissen veroordelen de werklieden, hetzij omdat zij een buitenmate lange tijdsduur aan de arbeid hebben besteed (W.R. Luik, 1 juli 1925, *onuitg.*), hetzij nog omdat zij tweemaal zolang hebben gewerkt als voor de opgedragen taak noodzakelijk was (W.R. ber. Luik, 3 nov. 1925, *Rev. dr. min.*, 1926, 294). Het overdadige tijdsverloop om een werk af te maken kan evengoed bedrog of zware fout zijn. Zij kan eveneens een gewoonte worden.

Om vast te stellen of een arbeider gewoonlijk met meer afval werkt dan een ander, zal men nagaan of deze het gemiddelde overtreft van wat normaal toegelaten is in zijn bedrijfstak.

108. — Er kan daarenboven rekening gehouden worden met de houding van de werkgever. Deze kan er van afgezien hebben tijdig de nodige opmerkingen te maken, bijvoorbeeld aan arbeiders die te laat komen (W.R. Luik, 25 juni 1925, *P.P.*, 1926, n^r 97). Het is wel overbodig er de nadruk op te leggen dat ook dit een feitenkwestie is, die naargelang de gevallen verschillend zal dienen beoordeeld te worden (Velge, I, n^r 114). Het kan ten andere gebeuren dat de werkgever een dergelijke arbeidsprestatie reeds vroeger heeft aanvaard of reeds vroeger op de hoogte was van de werkelijke toestand. Dit is eveneens van belang om de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de arbeider vast te stellen.

109. — De werkgever die het werk in ontvangst heeft genomen kan zijn werknemer niet meer aansprakelijk stellen voor het gebrekkig werk (art. 9, tweede lid ; — W.R. ber. Luik, 22 maart 1947, *R.W.D.*, 1947, 206).

Het in ontvangst nemen staat dus in feite gelijk met het aanvaarden van het werk. Het dekt zowel alle zichtbare als verdoken gebreken (P. Horion, *Précis de droit social belge*, 42). De werkgever is dus verplicht de arbeid te onderzoeken vóór het aanvaarden ervan.

Het blijft echter een feitenkwestie te weten wanneer het in ontvangstnemen is gebeurd. Aldus : wanneer het werk door de werkgever aan een klant wordt geleverd (W.R. Brussel, 30 juni 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1904, 464).

De werkgever kan echter het werk onder voorbehoud aannemen. Hij kan eveneens in de overeenkomst restrictieve bepalingen betreffende de aanvaarding inlassen (Abel et Lagasse, II, n^r 1863).

Gebrekkig werk, verkeerde aanwending van materialen, vernieling of beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen.

110. — Vooraleer de bespreking van artikel 8 (gewijzigd door de wet van 4 maart 1954) aan te vangen, moet de aandacht gevestigd worden op de tekst van artikel 9, dat de aansprakelijkheid uitsluit voor de beschadigingen of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, of voor het toevallig verlies ervan. Dit in overeenstemming trouwens met het geldende privaatrecht. Hoe zou een arbeider verantwoordelijk kunnen gesteld worden zonder de minste fout van zijnentwege (Velge, I, 118) ?

111. — Er is thans — na de wijzigingen in 1954 — een merkbaar verschil met de toestand zoals hij geregeld was door de wet van 1900. De *culpa levis* volstond toen om de werknemer tot schadevergoeding op te roepen (zie evenwel : W.R. ber. Brussel, 27 juni 1957, *T.S.R.*, 1959, 85).

Krachtens de nieuwe bepalingen is het vereist dat de arbeider zou gehandeld hebben met bedrog, zware schuld, of in de gevallen waar slechts lichte schuld voorhanden is, moet deze eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomen. Wat bedrog en zware fout is, heeft de rechtsleer genoegzaam uitgelegd. Hier zijn alle gewone civielrechtelijke begrippen van toepassing.

De rechter heeft aldus de bevoegdheid om te beslissen dat, in feite, de arbeider die een verkeersovertreding begaat en aldus schade berokkende aan het materieel van zijn werkgever, ten deze geen zware schuld opgelopen had, aangezien elke overtreding niet noodzakelijk een zware schuld is (Cass., 17 okt. 1960, *R.W.*, 1960-61, 1570 ; — zie eveneens W.R. Brussel, 29 sept. 1959, *J.T.*, 1960, 451).

De gewoonte zal uit de herhaling van de gebrekkige afwerking, of verkeerde aanwending of beschadiging blijken. Zij wijst in feite op een geestesgesteltenis van de arbeider. Het is niet noodzakelijk dat zich de herhaling van dezelfde lichte fout voordoet. Ook verschillende fouten, of fouten op verschillende manier begaan, kunnen in aanmerking komen. Zij mogen echter niet te ver uit elkander liggen zoniet zal men moeilijk kunnen besluiten tot het gemis aan beroepszorg vanwege de arbeider (Taquet, *La loi du 4 mars* 1954, *J.T.*, 1954, 454, n^r^ 20).

Er is betwisting ontstaan nopens de aard van de beschikkingen in artikel 8 opgenomen. Zijn deze imperatief ? Een vonnis van de W.R. te Brussel had bevestigend geantwoord (W.R. Brussel, 29 sept. 1959, *J.T.*, 1960, 451). Thans werd hierin stelling genomen door het hof van cassatie (Cass., 19 febr. 1960, *J.T.*, 1961, 135), dat het tegenovergestelde beweert. Het hof van cassatie vindt niets in de voorbereidende werken dat erop zou wijzen dat de wetgever hier imperatieve bepalingen gewild heeft. Het neemt aan dat artikel 8 suppletief is en er bijgevolg een zwaardere verantwoordelijkheid ten laste van de werknemer kan gelegd worden wanneer dit door een overeenkomst aldus bedongen werd (zie daaromtrent *Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, verslag, 170, blz. 15).

Indien de schuldige feiten tevens een delict zijn, wordt veelal aangenomen dat de benadeelde zowel een vordering *ex contractu* als *ex delictu* bezit. Deze zeer interessante stelling bezit voor- en tegenstanders, kan hier

echter niet besproken worden (zie de verder geciteerde noten van A. Vandeurzen en R.O. Dalcq en nr 114).

Dit neemt echter niet weg dat, hoe de vordering ook ingesteld weze, dus ook *ex delictu,* de beperking van verantwoordelijkheid zoals zij in artikel 8 ten voordele van de werknemer georganiseerd werd, mag ingeroepen worden (Luik, 30 juni 1960, *R.W.,* 1960-61, 1578 ; — *anders,* maar ten onrechte : Rb. Hasselt, 27 april 1959, *R.W.,* 1960-61, 1425 ; — zie eveneens de uitvoerige noot van A. Vandeurzen in *R.W.,* 1960-61, 1427 en volg. en deze van R.O. Dalcq in *J.T.,* 1960, 59).

Een voorbeeld van de vroegere rechtspraak die thans zeker zou bevestigd worden : in afwezigheid van reactie of kritiek heeft de werknemer het recht te menen dat er stilzwijgend akkoord bestaat om in de werkplaats, die onder toezicht van de werkgever staat, de zware werktuigen te laten die er dagelijks gebruikt worden. Deze werknemer begaat geen fout, en kan niet aansprakelijk gesteld worden voor verlies of beschadiging van dit materieel (W.R. ber. Bergen, 10 dec. 1949, *T.S.R.,* 1951, 187).

112. — De beoordeling van de fout is een feitenkwestie, waarover de werkrechtersraden soeverein zullen oordelen. Daarbij zal vanzelfsprekend moeten rekening gehouden worden met de handigheid van de werknemer, het werk dat hem toevertrouwd wordt, het loon dat hem wordt uitbetaald (Abel et Lagasse, II, nr 1823).

De werkrechtersraden zullen daarbij eveneens rekening houden met de gedragingen van de werklieden, die moeten overeenstemmen met deze van goede werklieden naar stiel en vakkennis, en met het feit of zij de normaal gestelde verwachtingen van het ondernemingshoofd zullen vervullen (W.R., Charleroi, 22 januari 1923, *Rev. Dr. Min.,* 1923, 222, en W.R. Charleroi, 12 maart 1923, *Rev. Dr. Min.,* 1923, 222).

Bovendien moet ook rekening gehouden worden met overbelasting of eventueel de stielvaardigheid. Wat van een geschoolde arbeider wordt vereist, zal door een ongeschoolde niet moeten gepresteerd worden. Dit wordt thans nog uitdrukkelijk door de verslaggever van de senaatscommissie aangehaald. Tenware natuurlijk de arbeider zichzelf bij zijn tewerkstelling hoedanigheden of prestaties toeschreef, die hij in feite niet bezit (Houben, *Parlem. Besch.,* Senaat, 1953-54, 170, blz. 15).

Al deze overwegingen zullen evengoed van tel zijn, om het even of het werk per dag of per uur, per stuk of forfaitair vergoed wordt (W.R. Luik, 26 juni 1925, *P.P.,* 1926, 97 ; *J.J.P.,* 1927, 148), want de aansprakelijkheid verandert niet.

113. — De laakbare handeling of gewoonte zal in de eerste plaats aanleiding geven tot schadevergoeding. Zij kan eveneens bestraft worden door boete voor zover dit in de arbeidsovereenkomst of in het werkplaatsreglement is voorgeschreven. Zware tekortkomingen kunnen eventueel de uitsluiting van de werknemer rechtvaardigen (zie boven, nr 470).

De schadevergoeding moet vanzelfsprekend begroot worden door de eisende partij, die eveneens het oorzakelijk verband met de aangewende reden (afwezigheid - te late aflevering - slecht werk...) zal aantonen.

Kan zij op voorhand worden bepaald ? In sommige gevallen wel : een afwezigheid kan aldus aanleiding geven tot een bij de overeenkomst bepaalde schadevergoeding (Abel et Lagasse, II, nr 1822).

In zake boete daarentegen is principieel geen oorzakelijk verband vereist tussen het bedrag ervan en de aangehaalde fout. Er zouden wel verschillende bedragen kunnen voorzien zijn. Maar dit heeft dan niets te maken met het bedrag der schade maar wel met de omvang van de fout. Hoewel er gevallen kunnen bestaan waar de boete trapsgewijze stijgt met de omvang van de schade.

114. — In zijn vordering tot schadeloosstelling zal de werkgever zich steunen op artikel 8 van de wet van 10 maart 1900. Deze wetsbepaling is in feite een toepassing van de privaatrechtelijke beginselen van aansprakelijkheid, zoals dit o.m. in artikel 1384 B.W. tot uitdrukking komt. De wet van 10 maart preciseert wanneer de aansprakelijkheid aanleiding kan geven tot schadeloosstelling in geval de fout in het kader van een arbeidsovereenkomst voor handarbeiders gepleegd werd. Een burgerlijke aangelegenheid dus, die haar beslag krijgt voor de burgerlijke rechtbank. Maar de fout kan ook een misdrijf zijn : bijvoorbeeld een chauffeur die, in dronken toestand, de auto van de werkgever zwaar beschadigt. Zal de werkgever zich ook burgerlijke partij kunnen stellen voor de strafrechtbank ? Vrijwel algemeen wordt thans aangenomen dat telkens, wanneer de onrechtmatige daad tevens een inbreuk uitmaakt op een overeenkomst, de schadeloosstelling kan gevorderd worden, zowel *ex delictu* als *ex contractu* (noot R.O. Dalcq in *J.T.*, 1960, 59 ; — Dabin et Lagasse, *Examen de Jurisprudence, R.C.J.B.*, 1955, blz. 216, n^r 1 ; 1959, blz. 177, n^r 4 ; — *anders* maar ten onrechte : Brussel, 5 nov. 1959, *J.T.*, 1960, 59).

Dit heeft vooral belang in zake verjaring.

Aanrekening van de schadeloosstellingen.

115. — De wet heeft (art. 8, derde lid) hier de mogelijkheid van een compensatie ingericht tussen de schuld van de werkgever (loon) en de schadevergoeding of vergoeding die door de werknemer moet betaald worden. Dit alles wordt meer in detail besproken in het deel dat handelt over het loon (zie verder, n^rs 254 en 266 en volg.).

Ook de boete kan, onder zekere voorwaarden, van het loon afgehouden worden.

Afdeling IV

De arbeider moet de onderrichtingen van de werkgever in acht nemen.

116. — De wet van wet van 10 maart 1900 houdt in artikel 7 (derde lid) de verplichting in de hiërarchie van het bedrijf te eerbiedigen. Zij eist gehoorzaamheid van de werknemer aan de onderrichtingen en bevelen, niet alleen door het ondernemingshoofd gegeven, maar ook door zijn vertegenwoordigers.

Gehoorzaamheid aan de hiërarchie wil normaal zeggen : gehoorzaamheid aan die personen die krachtens de inrichting van het bedrijf de bevoegdheid hebben om bevelen uit te vaardigen en daarvoor aansprakelijk zijn.

Een bediende die in het fabricatieproces niets te maken heeft, omdat hij

bijvoorbeeld tot de handelsexploitatie behoort, heeft geen bevelen te geven aan de arbeiders (het geval van speciale volmacht uitgezonderd).

Deze regel vindt een verdere uitwerking in artikel 15 waar werkman en ondernemingshoofd eraan herinnerd worden dat zij jegens elkander tot eerbied en inschikkelijkheid verplicht zijn.

Deze verplichting gaat echter niet verder dan de uitvoering van de overeenkomst, zij reikt niet buiten het kader van het contract (W.R. Charleroi, 11 jan. 1923, *Rev. Dr. Min.*, 1923, 267), maar doelt wel op alle voorbereidende werkzaamheden en in het algemeen op iedere bedrijvigheid die met de uitvoering van de arbeid rechtstreeks verband houdt (Velge, I, n^r 119 ; — *Parlem. Bespr.*, Senaat, 1899-1900, 225-227).

Zij is eveneens beperkt tot wat noodzakelijk is voor de overeenkomst, de gebruiken, de goede gang van het werk in zijn ruimste zin genomen. De arbeider, die weigert in te gaan op een bevel dat levensgevaarlijk voor hem of voor zijn werkmakkers is, is in zijn recht (Senaat, *Parlem. Bespr.*, 1899-1900, blz. 225, 227). Evenzo de arbeider die weigert aan een bevel te gehoorzamen, dat tegen alle regelen van de kunst indruist (Senaat, *Parlem. Bespr., ibid.*, 228).

De sanctie voor ongedisciplineerde houding is, naargelang van de gevallen : boete (voor zover dit voorzien is in het werkplaatsreglement), schadevergoeding of ontslag op staande voet.

Afdeling V

De arbeider moet de welvoeglijkheid en goede zeden in acht nemen.

117. — Door de eis in de wet te voegen « de welvoeglijkheid en goede zeden in acht te nemen », heeft de wetgever hier gewezen op het sociaal karakter van iedere arbeidsovereenkomst. Het respect van arbeiders voor hun mede-arbeiders is een dringende verplichting om van de uitvoering van de overeenkomst geen aanleiding te maken tot morele ondergang maar integendeel tot zedelijke verheffing.

De wet stelt deze vereiste gedurende de uitvoering van de overeenkomst d.w.z. gedurende de tegenwoordigheid van de arbeider op het werk (Abel et Lagasse, II, n^r 1842).

Er komen in de rechtspraak enkele gevallen voor die betrekking hebben op bedienden. Deze zullen in dit trefwoord behandeld worden.

Afdeling VI

De arbeider moet de fabricatiegeheimen bewaren.

118. — De geheimen van de fabricering te bewaren is een plicht, die alle arbeiders, niet alleen krachtens deze wet wordt opgelegd, maar ook krachtens het strafwetboek (art. 309) waarbij een gevangenisstraf van 3 maand tot 3 jaar en een boete van 50 fr. tot 2.000 fr. kan uitgesproken worden.

Opdat er een misdrijf zou voorhanden zijn, moeten volgende elementen verenigd zijn :

1) een fabricatiemethode of fabricatieprocédé dat geheim is ;

2) mededeling van dit geheim aan een derde, door een werknemer of gewezen werknemer ;

3) dergelijke mededeling moet kwaadwillig geschieden d.w.z. met de bedoeling aan de werkgever te schaden, of bedrieglijk d.w.z. met de bedoeling een ongeoorloofd voordeel voor zich of voor een ander te verkrijgen.

Indien al deze voorwaarden niet verenigd zijn, is er geen strafrechtelijke vervolging mogelijk ; er zou nochtans aanleiding kunnen bestaan tot schadevergoeding.

Dit alles vindt geen toepassing indien het fabricatieprocédé of de nieuwe werkmethode aan de arbeider toebehoort, omdat hij het zelf heeft uitgevonden (Senaat, *Parlem. Bespr.*, 1899-1900, blz. 224).

Afdeling VII. — *Veiligheid en hygiëne in acht nemen.*

119. — Veiligheid en hygiëne zijn thans het voorwerp van zulke uitgebreide maatregelen, dat het niet overbodig is alle werknemers te herinneren dat zij krachtens de arbeidsovereenkomst van 10 maart 1900, reeds verplicht waren zich te onthouden van alles wat hetzij hun eigen veiligheid, hetzij die van hun medearbeiders of anderen zou kunnen schaden.

Afdeling VIII. — *Concurrentieverbod.*

120. — Dit is een verplichting die aan de handarbeider kan opgelegd worden voor het geval hij zijn werk verlaat, en waardoor hij zich het recht ontzegt hetzij zelf concurrerende daden te verrichten ten overstaan van zijn vroegere werkgever, hetzij zich ten dienste te stellen van een andere concurrerende werkgever.

Dergelijke verbintenis is toegelaten maar dit is niet evident, want zij is een inbreuk op de handelingsvrijheid van de werknemer. Er is vereist dat zij uitdrukkelijk zou bedongen zijn. Volgens sommigen kan dit in het werkplaatsreglement gebeuren. Dit is evenwel te betwijfelen (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Arbeidsreglement*], nr 8).

Dergelijke verbintenis kan overigens niet absoluut zijn, zij mag voor de betrokken werknemer de mogelijkheid niet uitsluiten om zijn beroep uit te oefenen. De vrijheid van arbeid van de werknemer moet geëerbiedigd blijven (art. 1780 B.W.). Daarom eist onze rechtspraak dat het concurrentie-verbod naar tijd, voorwerp en plaats zou beperkt zijn (zie ook, Velge, I, 130, nr 130 ; — *Nov.*, I, *Les Contrats de travail*, 103 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, nr 897).

Deze beginselen worden hier enkel in het kort aangehaald. Zij worden verder uitgebreid in het deel dat handelt over de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Het concurrentieverbod komt inderdaad bij handarbeiders zelden voor. Stippen wij daarbij aan dat dergelijk verbod afgeschaft is voor de bedienden met een wedde die lager ligt dan 120.000 fr. Het ware billijk dit eveneens te doen voor die arbeiders wier verdiensten niet hoger liggen. De rechtspraak kan rekening houden met deze bepaling van de arbeidsovereenkomst voor bedienden (zie eveneens, *Nov., Droit civil,* IV, n^{rs} 1692 en volg.).

HOOFDSTUK II

De verplichtingen van de werkgever

121. — De verplichtingen van de werkgever worden in artikelen 11 en volgende ontwikkeld.

De opsomming die ervan gegeven wordt en die wij hierna hernemen is slechts exemplatief. De arbeidsovereenkomst zowel individuele als collectieve, zou deze verplichtingen kunnen verzwaren en uitbreiden. Alle verplichtingen die hier worden opgenomen vormen een minimumprogramma waardoor alle werkgevers gebonden zijn. Het is hun niet mogelijk krachtens overeenkomst of reglement aan deze bepalingen te ontsnappen. Zij zijn van openbare orde.

122. — De basis van alle wederzijdse verhoudingen en verplichtingen, blijft de eerbied en de inschikkelijkheid die de werkgever en de werknemer tegenover elkander verschuldigd zijn (art. 15 der wet, zie boven, nr 94).

123. — De voornaamste verplichting, naast de tewerkstelling, is het uitbetalen van het loon. Dit vergt evenwel een meer uitgebreide behandeling zodat een gans afzonderlijk deel aan het vraagstuk wordt gewijd. In hetzelfde verband kan worden vermeld dat de werkgever moet instaan voor de terugbetaling van zekere onkosten die hij de werknemer heeft opgelegd. Dit is een gewone civielrechtelijke verplichting. Als voorbeeld in de rechtspraak vinden wij de kosten van repatriëring indien hij een werknemer naar de vreemde heeft gezonden om er te werken of van de vreemde naar België heeft laten komen (W.R. Brussel, 25 maart 1937, *R.W.D.*, 1931, 151 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* nr 699).

De eerste reeks verplichtingen die we willen nagaan, hebben betrekking op het werk zelf, evengoed als op de voorwaarden waarin het moet geleverd worden.

Afdeling I. — *De arbeider tewerkstellen.*

124. — Deze regel heeft uiteraard een zeer duidelijke betekenis telkens wanneer men voor een welbepaalde arbeidsovereenkomst staat waarin al deze punten uitdrukkelijk of stilzwijgend werden opgenomen. Dit is eveneens zo, wanneer de arbeider op grond van zijn beroepskwalificatie werd tewerkgesteld. Aldus zal iemand die als metser werd aangenomen niet als losse arbeider kunnen tewerkgesteld worden (W.R. Brussel, 14 nov. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1908, 216 ; — W.R. Charleroi, 3 juni 1924, *Rev. Dr. Min.*, 1924, 350).

Aldus kan eveneens iemand met recht weigeren te werken als bakkers-

gast met vervoermaterieel dat hij zelf moet aanschaffen, wanneer de oorspronkelijke overeenkomst bedong dat de patroon hem dit zou ter beschikking stellen (W.R. Brussel, 20 april 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1904, 459). Zie de gelijkaardige oplossing in geval van overname van de onderneming door een nieuwe werkgever. Deze moet de bestaande arbeidsvoorwaarden behouden, zoniet verbreekt hij de overeenkomst te zijnen nadele (W.R. ber. Luik, 16 nov. 1949, *T.S.R.*, 1951, 90).

De rechtspraak is doorgaans tamelijk streng. Zij moet telkens onderzoeken of het gewijzigde element deel uitmaakte van de overeenkomst. Er komt wel meer rechtspraak voor inzake bedienden (zie noot M. Taquet, *J.T.*, 1959, 227).

125. — Dit moet niet al te theoretisch beschouwd worden. Doorgaans stelt de arbeider zijn werkkracht ter beschikking van de werkgever, zonder zich verder te bekommeren om de plaats waar hij tewerkgesteld wordt, uitgezonderd voor enkele welbepaalde activiteiten die algemeen als te ongezond of te zwaar gekend zijn of in een lagere loonscategorie vallen.

Om de weigering van de werknemer te rechtvaardigen zal men dan ook vooral dit aspect van de arbeid moeten in acht nemen zonder te veel te letten op de arbeid zelf. De werknemer van zijn kant zal niet zonder meer iedere aanpassing van zijn arbeidsprestaties kunnen tegenwerken. Hij moet zich plooien naar de normale eisen die de goede gang van de onderneming ook aan hem stelt. Het ondernemingshoofd is soms veel beter geplaatst dan de werknemer om te weten welk werk hem het best past. Het belang van de arbeid en de onderneming zullen in deze aangelegenheid doorgaans met dit van de werknemer samenvallen. Alleen de boven aangehaalde reden, alsmede een bij voorbaat duidelijk aangegane overeenkomst zouden dit belang primeren. Het is eveneens duidelijk dat de werkgever het werk niet mag wijzigen, alleen om de arbeider te kleineren of hem nadeel te berokkenen. Een dergelijke houding heeft trouwens niets te maken met de goede gang van de onderneming. Vele werkplaatsreglementen behouden ten andere het recht aan de werkgever voor, om de arbeider zoniet van werk, dan toch van plaats, uur of werkwijze te laten veranderen.

Wil dit zeggen dat de arbeider aldus aan de willekeur van de werkgever is overgeleverd ? Hoegenaamd niet. Aan de ene kant is hij beperkt door de regelen die de welvoeglijkheid, goede zeden en openbare orde bepalen ; een arbeider zal aldus kunnen weigeren een werk uit te voeren dat indruist tegen het algemeen reglement op de gezondheid en de hygiëne in de werkplaatsen.

Maar er is meer : er is ook een beperking die steunt op de goede trouw die ook aan deze overeenkomsten ten grondslag ligt en op het doel dat bij het sluiten van de overeenkomst werd nagestreefd. Deze goede trouw en deze bedoeling eisen dat het belang van de onderneming boven de persoonlijke gril of persoonlijke afkeer of voorkeur komt te staan. Een arbeider verplaatsen alleen maar om een ander plezier te doen, druist tegen de overeenkomst in, omdat het niet met de goede trouw in overstemming te brengen is, noch met een goede werking en beleid van de onderneming, waarvoor de arbeidsovereenkomst tenslotte toch werd gesloten.

De mening die tijdens de voorbereidende werken werd verdedigd komt dus ongegrond voor. « La seule limite au travail qu'on pourra imposer à l'ouvrier est qu'il ne

peut être contraint à exécuter un travail contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public (rapport section centrale, *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-90, blz. 922 ; — Velge, *o.c.*, nr 115).

Dit als enige limiet te stellen is te absoluut.

In dezelfde zin zal een arbeider zich in principe niet verzetten tegen de overplaatsing naar een ander werk, wanneer deze wisseling gegrond is op redenen, die in het bedrijf zelf hun oorsprong vinden, vooral dan wanneer dit geen loonsvermindering tot gevolg heeft.

Daarom zullen de arbeiders zich steeds moeten aanpassen aan de eisen van een dynamische bedrijfsorganisatie die met zich medebrengen een verandering in werkmethodes of mekanieken en reorganisatie der verschillende diensten.

Vroeger werd wel eens beslist dat een wijziging in de exploitatiemethodes, zelfs gepaard met een lichte loonsstijging, met zich medebracht dat een nieuwe overeenkomst werd gevormd, en de arbeider een reden had tot contractbreuk (Rb. Bergen, 13 jan. 1912, *P.P.*, 1912, nr 1194).

De eventuele goedkeuring van de ondernemingsraad of van de syndicale afvaardiging zullen in gegeven omstandigheden een bijkomend bewijs zijn om de gegrondheid van de werkverandering te aanvaarden.

126. — Een andere vraag rijst hier omtrent de effectieve tewerkstelling. Heeft, met andere woorden een werkgever die al zijn verplichtingen vervult en o.a. ook het loon betaalt daarenboven nog de plicht de arbeider werk te geven of kan hij de werknemer betalen om niets te doen ?

Volgens de tekst van artikel 11 moet het hoofd van de onderneming « de werkman doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen ». In de geest van de wetgever van 1900 heeft deze wettekst veel meer betrekking op de naleving van de arbeidsmodaliteiten zoals zij door beide partijen worden overeengekomen, dan op het ter beschikking stellen van werk. Vooraleer de algemene vraag kort te behandelen, is het noodzakelijk de aandacht te vestigen op enkele gevallen waar de verplichting tot werkelijke tewerkstelling zeker bestaat.

Dit is eerst en vooral het geval wanneer de arbeid onontbeerlijk is voor het onderhoud of de vorming van de beroepshandigheid van de werknemer (Kamphuisen, nr 150 ; — Nikisch, I, nr 436 ; — Rb. Amsterdam, 12 mei 1953, *N.J.*, 1954, nr 168 citeren de gevallen van een chirurg in een ziekenhuis, of van een acteur in een toneelgezelschap).

Dit is eveneens het geval, telkens wanneer het loon rechtstreeks afhankelijk is van het effectief gepresteerde werk, bijvoorbeeld kellner of portier die hoofdzakelijk met fooien worden uitbetaald.

Dit zal vanzelfsprekend het geval zijn in de leerovereenkomst.

Dergelijke werknemers hebben het recht een effectieve arbeid te eisen. Gaat de werkgever op deze eis niet in, dan hebben zij recht op schadevergoeding (de verplichting van de werkgever is inderdaad een verplichting om iets te doen) en staan zij voor een contractbreuk.

127. — Over het algemeen genomen is de toestand toch enigszins anders. De wettekst zelf is niet zo expliciet dat hij een ondubbelzinnige interpretatie zou toestaan ; de wetsgeschiedenis leert ons niets bij. Sommige vreemde auteurs kennen de werkgever het recht toe geen arbeid te verschaffen, mits

hij het loon maar doorbetaalt (Kamphuisen, nr 150 ; — Prof. Molenaar, II, A, 110, deze laatste steunt zijn opvatting op het feit dat de werkgever in sommige omstandigheden loon moet betalen ook wanneer de arbeider verhinderd was arbeid te verrichten).

Anderen kennen aan de werknemer het recht toe een effectieve tewerkstelling te eisen (Durand, II, blz. 594, 1°) op grond van de overweging dat de weigering kwetsend kan zijn voor de werknemer en de uitvoering van het werk hem een nuttige ondervinding bijbrengt (zie aldaar de aangehaalde Franse rechtspraak). Ook in Duitsland primeert deze opvatting (Nikisch, I, nr 437, met vermelding van de voornaamste Duitse rechtsleer, die deze stelling vrij algemeen verdedigt ; vroeger was dit evenwel anders ; — Hueck, *Lehrbuch,* I, nr 255). De grond van hun redenering is de volgende : beide partijen zijn niet met elkander verbonden op grond van een zuiver privaatrechtelijk opgevatte schuldverhouding. De arbeidsverhouding is een gemeenschapsverhouding (Nikisch, I, nr 28 : *Die Grundgedanken des Arbeitsrechts,* nr 3). Het feit dat de werkgever zich de arbeidskracht van de werknemer verzekert zonder er dan gebruik van te maken is niet overeen te brengen met het wezen van de arbeidsverhouding. Daarbij komt het er niet alleen op aan, de belangen van de werknemers te vrijwaren maar ze ook te erkennen als mensen. Welnu, iedere normale mens bezit een natuurlijk streven om zijn arbeidskracht te gebruiken en zijn loon te verdienen. Dit recht kan hem niet ontzegd worden.

128. — Naar Belgisch recht kan deze opvatting eveneens bijgetreden worden. De werkgever moet aan de werknemer passend werk verlenen. Dit komt wellicht als vanzelfsprekend voor. Wat evenwel nieuw schijnt, is het feit dat de werknemer zich op een recht dienaangaande zou kunnen beroepen. Aan deze stelling zou kunnen getwijfeld worden indien aangenomen wordt dat de werkgever aan alle verplichtingen voldaan heeft wanneer het loon uitbetaald is. Maar een dergelijke voorstelling van zaken is verkeerd. Het behoort wel tot de inhoud van de arbeidsovereenkomst om te arbeiden. Een werkgever, die daar niet voor zorgt, komt te kort aan het wezen zelf van de arbeidsverhouding. Dit is trouwens te vergelijken met andere overeenkomsten : men kan niet verhuren zonder een verhuurde zaak in huur te geven, niet verkopen zonder een bepaald voorwerp van eigenaar te doen veranderen. Hoe zou men van een arbeidsovereenkomst kunnen spreken zonder dat de arbeidskracht werkelijk zou aangewend worden ? Vandaar dan ook dat, telkens dit niet het geval is door de schuld van de werkgever, de arbeider het contract als verbroken zal mogen aanzien en een passende schadevergoeding zal mogen eisen. Dit laatste zal zich meer bepaald voordoen wanneer nog andere elementen zich bij het bestaan van de arbeidsovereenkomst komen voegen o.a. de beroepshandigheid.

Het feit dat de werkgever in sommige gevallen loon verschuldigd is, wanneer geen arbeidsprestatie zou plaats hebben, is geen argument tegen deze stelling. In de meeste gevallen — zoals dit van artikel 12 — is de bedoeling van de wetgever geweest de arbeider te vergoeden voor de gevolgen van een risico dat hij naar het oordeel van de wetgever niet moest dragen.

129. — De werkgever beschikt evenwel over geen middel om de werk-

nemer te dwingen een bepaalde arbeid uit te voeren. Weigert deze het hem voorgelegde werk, dan zal de werkgever het contract als verbroken kunnen aanzien met een eventueel recht op schadevergoeding.

AFDELING II

Medewerkers, gereedschap en grondstoffen ter beschikking stellen.

130. — De werkgever moet daarenboven ter beschikking stellen van de werknemer en dit telkens als de omstandigheden het vorderen en behoudens strijdige bepalingen, zowel de medewerkers als de gereedschappen en de grondstoffen nodig tot het verrichten van de arbeid (art. 11). De wet heeft er ten andere op gewezen dat de werkgever zelf aansprakelijk is voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen of werktuigen. Elk daarmee strijdig beding is nietig (art. 13, tweede en derde lid).

Zoals gezegd kan er dus tussen de partijen overeengekomen worden dat de gereedschappen bijvoorbeeld door de werknemer zullen geleverd worden. Dergelijke overeenkomst kan uitdrukkelijk bepaald zijn (o.a. door het werkplaatsreglement) maar kan ook stilzwijgend tot stand komen o.a. krachtens de gebruiken in een bepaalde bedrijfstak (Velge, I, n^r 92 ; — *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 950).

AFDELING III

Voor behoorlijke arbeidsvoorwaarden zorgen.

131. — De werkgever moet — met de nauwgezetheid van een goed huisvader, zegt de wet (art. 11, 2°), en ondanks elk tegenstrijdig beding, — zorgen dat de arbeid geschiedt onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van de werkman. Hij moet er tevens zorg voor dragen dat aan de werknemer, slachtoffer van een ongeval, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. Te dien einde heeft de wet van 4 maart 1954 de verplichting, een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel te stellen, uitgebreid tot alle inrichtingen waar een arbeider werkzaam is.

Deze wetsbepaling stelt het probleem van de hygiëne en de arbeidsveiligheid op burgerlijk gebied. De oplossing ervan kan naargelang van de gevallen breder of enger zijn dan de administratieve bepalingen die in het Algemeen Reglement over de veiligheid en hygiëne der arbeidsplaatsen is bevat. Eenzelfde opmerking geldt voor de wettelijke bepalingen betreffende arbeidsongevallen of beroepsziekten.

A. — *De wet op de arbeidsovereenkomst en het algemeen reglement omtrent de veiligheid.*

132. — Het regime van de, als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk ingedeelde inrichtingen, wordt in België uitvoerig geregeld, door een Algemeen

Reglement dat van 1946 en 1947 dagtekent (zie aldus *Staatsblad,* 3 en 4 april 1946, 3 en 4 oktober 1947 en de goedkeuring ervan door het regentsbesluit van 11 februari 1946 en 27 september 1947). Het werd sindsdien door menige besluiten aangevuld en gewijzigd. Het houdt voorafgaande toestemming in vanwege de administratieve overheid tot het oprichten van ongezonde of hinderlijke inrichtingen. Daarnaast richt het eveneens een regelmatige controle in vanwege de arbeidsinspectie. Het bevat daarenboven de algemene bepalingen betreffende de arbeidshygiëne, de veiligheid en de gezondheid der arbeiders. Dit is van toepassing op alle handels- en nijverheidsondernemingen, alle openbare diensten of inrichtingen, alle diensten of inrichtingen van openbaar nut, alle als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk ingedeelde inrichtingen. Worden uitgezonderd : de inrichtingen waar de werkgever enkel werkt met inwonende leden van zijn familie, met dienstboden of huisbedienden, op voorwaarde dat het niet om een, als gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke ingedeelde inrichting gaat (art. 28, alg. regl.).

133. — De taak van de werkgever bestaat er dus in alle nodige maatregelen te treffen, om de gevaren tegen veiligheid en gezondheid te verwijderen. Een dergelijke taak is uiteraard uitgebreid. Dit wil niet alleen beduiden dat de werkgever zich moet onthouden het gevaar bij het werk te verhogen, maar dat hij er ook moet toe bijdragen om het bestaande gevaar te verminderen en te verwijderen. Deze taak doelt niet alleen op de materiële kant, maar is ook toepasselijk op de mensen die in het bedrijf werken, in deze zin dat de werkgever moet zorgen dat zijn arbeiders niet overbelast zijn (Abel et Lagasse, II, n^r 1886). Hij moet ze eveneens beschermen tegen hun eigen onvoorzichtigheid, onoplettendheid, of lichamelijke deficiëntie (Abel et Lagasse, II, n^r 1893).

Hij zal hen daartoe alle beschermingsmateriaal (zoals brillen en dgl.) ter beschikking stellen.

134. — De wet verplicht er de werkgever toe al deze nodige maatregelen te treffen met de zorg van een goed huisvader d.w.z. dat hij instaat voor zijn *culpa levis in abstracto.* De schade die hieruit voortspruit kan aanleiding geven tot aansprakelijkheid, zowel op basis van de wet op de arbeidsovereenkomst, als op basis van artikel 1382 B.W., zowel dus *ex contractu* als *ex delicto* (Velge, I, n^r 96 ; — Cass., 28 maart 1889, *Pas.,* 1889, I, 161).

Men lette echter wel op : de schade waarvan hier sprake, is n i e t de lichamelijke schade, die voortspruit uit een arbeidsongeval (art. 19, tweede lid) maar wel iedere andere schade die buiten de wet van 24 december valt. Bijvoorbeeld, schade aan personen die niet door deze wet beschermd zijn (zie art. 1 van de wet ; — Cass., 22 sept. 1949, *Pas.,* 1950, I, 10 ; — Cass., 5 juni 1952, *Pas.,* 1952, I, 636) of materiële schade, of schade aan de gezondheid, die niet door de wet op de beroepsziekten is gedekt.

De schuld van de werkgever kan daarenboven nog aanleiding geven tot contractbreuk krachtens artikel 21 : « De werknemer mag zijn verbintenis zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van de bepaalde termijn verbreken o.a. wanneer gedurende de loop van de verbintenis, de veiligheid of de gezondheid van de werknemer blootgesteld zijn aan gevaren, die deze niet kon voorzien op het ogenblik van het sluiten van de over-

eenkomst, en meer algemeen, wanneer het hoofd der onderneming op ernstige wijze verzuimt zijn verplichtingen betreffende de uitvoering van de overeenkomst na te leven ».

135. — De vraag die wij in verband met de arbeidsovereenkomst moeten stellen, beoogt te weten of al deze bepalingen binnen de perken van artikel 11 van de wet van 4 maart 1900 vallen, zodat de werkgever die ze niet naleeft, ook de burgerlijke nadelige gevolgen ervan moet ondergaan. Met als corrolarium dan de volgende vraag: worden de werkgevers van iedere civielrechtelijke verantwoordelijkheid ontheven, zodra zij hun bedrijf hebben ingericht, krachtens de bepalingen van het Algemeen Reglement ?

Het staat vast dat de werkgever die zich niet gedraagt naar de verplichte bepalingen van het Algemeen Reglement niet kan aangezien worden als handelende met de vereiste nauwgezetheid. Zijn houding is dus niet in overeenstemming met de vereisten van artikel 11. De eerste plicht van een « goed huisvader » is immers de wet naar behoren toe te passen.

Maar aan de andere kant is dit geen absoluut criterium. Er kunnen zich wel veiligheids- en voorzichtigheidsmaatregelen opdringen, zelfs wanneer alle bepalingen van het Algemeen Reglement min of meer nauwkeurig werden nageleefd (*anders:* Cooreman, *Parlem. Bespr.*, n^r 946, Kamer, volgens Abel et Lagasse, II, n^r 1891).

Dit reglement heeft de bedoeling niet limitatief te zijn. De rechtbanken oordelen soeverein of in ieder concreet geval de behoorlijke voorwaarden ten opzichte van veiligheid en gezondheid vervuld zijn (in deze zin Abel et Lagasse, II, n^r 1891).

B. — *De wet op de arbeidsovereenkomst en de arbeidsongevallen.*

136. — De arbeidsongevallen genieten op civielrechtelijk gebied een uitzonderlijk statuut. Het recht op vergoeding spruit voort uit de schade of althans uit een veronderstelde schuld die steeds voorhanden is bij het ondernemingshoofd (enkele uitzonderlijke gevallen als de schuld van een derde laten wij hierbuiten). Er is immers geen gebrek aan voorzorg of gemis aan veiligheidsmaatregelen vereist om recht te geven op vergoeding. Het bestaan van de lichamelijke schade schept op zichzelf het recht op een wettelijk bepaalde vergoeding. Dit forfaitair regime heeft ontegensprekelijk veel voordelen, o.a. omdat het bewijs van de nalatigheid overbodig is. De vraag of er al dan niet een nalatigheid of schuld bestaat, moet niet eens gesteld worden, want beide gevallen geven evengoed recht op vergoeding.

De vraag kan zich ook andersom stellen. Gesteld dat de werkgever zijn normale verplichtingen in zake arbeidsveiligheid niet vervult en dus niet in orde is met de burgerlijke wet en in vele gevallen, *a fortiori* in strijd handelt met de algemene reglementen, kan hij dan ook op basis van de burgerlijke wet vervolgd worden ?

Het antwoord is negatief, uitgezonderd wanneer er opzet is vanwege de werkgever.

De arbeidsongevallen geven recht op een vergoeding die door de wet forfaitair is geregeld. Deze vergoeding sluit een eis uit die, hetzij op artikel 1382 B.W., hetzij op de wet op de arbeidsovereenkomst zou steunen (art. 19,

wet 24 dec. 1903 ; — S. David, *Responsabilité civile et risque professionnel*, n^rs 154 en volg. ; — O. De Leye, *De vergoeding van arbeidsongevallen*, n^rs 340 en volg.).

Heeft de bepaling van artikel 11 van de wet van 1900 dan nog enige zin indien de nalatigheid aanleiding geeft tot arbeidsongevallen ?

Zij heeft hierbij zin, dat naast de vergoeding, het ongeval nog andere gevolgen kan medebrengen : aldus zou de werknemer, indien daartoe voldoende redenen voorhanden zijn, de arbeidsovereenkomst kunnen verbreken.

C. — *De wet op de arbeidsovereenkomsten en de beroepsziekten.*

137. — Dezelfde oplossing zal in zekere zin gelden in zake beroepsziekten. De werkgevers, wier inrichtingen bijzonder gevaarlijk zijn, zullen allen bijdragen in een gemeenschappelijk fonds, waaruit de getroffen arbeiders zullen putten (wet van 24 juli 1927).

Dit recht op vergoeding bestaat met of zonder schuld van de werkgever. Het bestaat zowel wanneer hij de voorzorgen die een voorzichtige huisvader zou getroffen hebben heeft nageleefd, als wanneer hij dit niet zou hebben gedaan ; de opzet vanwege de werkgever of de schuld vanwege een derde ter zijde gelaten.

De forfaitaire vergoeding dekt gans de ziekteschade. Hier kan echter eveneens de wet op de arbeidsovereenkomst ingeroepen worden om een gebeurlijke contractbreuk te rechtvaardigen, niet echter om een vergoeding te eisen.

D. — *De wet op de arbeidsovereenkomsten en de ziekte van de arbeider in het algemeen.*

138. — Zoals men uit de wettekst kan opmaken houdt de taak van de werkgever rechtstreeks verband met de werkvoorwaarden. Ook de verplichting om een volledig toegeruste verbandkist voorhanden te hebben is in de eerste plaats opgelegd om bij gebeurlijke arbeidsongevallen te helpen.

Moet de werkgever daarnaast geen andere voorzorgsmaatregelen treffen indien de arbeider in de werkplaats ziek valt ? Op grond van de wet op de arbeidsovereenkomst is hij daartoe niet verplicht.

Wel echter op andere gronden en namelijk nogmaals op grond van het Algemeen Reglement (art. 174 en volg.). De werkgever is namelijk gehouden :

1) een verbandtrommel toe te rusten waarvan de inhoud door het Algemeen Reglement wordt bepaald en verschilt naargelang van de belangrijkheid en de aard van de werkplaatsen. Waar het Alg. Reglement deze vereiste stelt in alle inrichtingen die drijfkracht (van om het even welke aard) gebruiken of minstens 5 man personeel tewerkstellen eist de nieuwe wet op de arbeidsovereenkomst meer.

Deze laatste tekst heeft de voorrang, zodat alle ondernemingen waar minstens een arbeider werkt een verbandkist moeten bezitten die de elementaire genees- en verbandmiddelen bevat ;

2) in alle ondernemingen waar minstens 25 arbeiders werkzaam zijn, zal een persoon aangeduid zijn die bevoegd is om te allen tijde onmiddellijk de nodige zorgen te verstrekken ;

3) de werkgever moet het nodige doen om de leden van zijn personeel die door

een ongeval of plotselinge ongesteldheid getroffen worden in een daartoe geschikt lokaal over te brengen (art. 174, 10) ;

4) hij zal ervoor zorgen dat de arbeider zo spoedig mogelijk de hulp van een arts zou verkrijgen (art. 174) ;

5) hij zal zo nodig de werknemer naar zijn huis of een verplegingsoord laten overbrengen (art. 174, 3) ;

6) de werkgever is tenslotte verplicht een gezondheidscontrole in te richten die naast een medisch onderzoek bij de indienstneming, ook een jaarlijks onderzoek tot toezicht op de jonge arbeiders insluit, alsmede een medisch onderzoek tot opsporing van beroepsziekten (art. 104 tot 148 *bis* alg. reglement).

Deze voorzorgsmaatregelen werden vanzelfsprekend in eerste instantie uitgevaardigd om hulp te bieden bij arbeidsongevallen. Maar ook gewone ziektegevallen kunnen ervan genieten. Het ondernemingshoofd draagt hier een plicht die verder gaat dan wat strikt contractueel van hem vereist wordt. Men heeft het goed gevonden geen strakke lijn te trekken tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever als dusdanig en zijn taak als ondernemingshoofd, voor wie het onaanvaardbaar zou zijn dat hij zich een ziek geworden arbeider niet zou aantrekken, ook al heeft hij er geen schuld aan. Deze taak is niet contractueel, want zij is vreemd aan de bedoeling van de overeenkomst tussen partijen. Juridisch is zij gesteund op een verzuim van de werkgever, die niet in regel is met de vereisten der arbeidsbescherming. Moreel echter, houdt zij verband met de rol van het ondernemingshoofd en met zijn taak als leider van een grote of kleinere mensengemeenschap, ingevolge dewelke hulp moet geboden worden aan de arbeiders, die op het werk ziek worden, krachtens dewelke de andere leden van de gemeenschap tijdig moeten kunnen beschermd worden tegen besmetting, en waarbij tenslotte iedere arbeider, indien nodig, tijdig moet kunnen verwittigd worden, ten einde een dreigende ziekte van bij de aanvang af te verzorgen.

Het zal echter een kiese zaak zijn deze aansprakelijkheid in vergoeding om te zetten, niet omdat het bewijs van de nalatigheid moeilijk te leveren valt, maar omdat het oorzakelijk verband tussen de nalatigheid van de werkgever en de geleden schade niet gemakkelijk kan worden achterhaald.

139. — Sinds de oprichting der ondernemingsraden en meer speciaal van de raden voor veiligheid en hygiëne hebben ook de werknemers een meer actieve rol te vervullen in zake veiligheid op het werk.

Dit heeft zijn belang voor de vaststelling van de verantwoordelijkheid van de werkgever. Zijn verantwoordelijkheid zal wel niet te betwijfelen zijn indien de raden bijvoorbeeld herhaaldelijk terecht op een of ander gevaar hebben gewezen. Maar ook indien de voorgestelde maatregelen als overbodig werden aangezien zal dit een gunstig vermoeden vormen voor de werkgever, zonder evenwel zijn verantwoordelijkheid totaal uit te sluiten : alle gezag en alle initiatief blijven immers in zijn handen rusten.

Afdeling IV

Zorgen voor behoud van goede zeden en welvoeglijkheid.

140. — De werkgever moet (krachtens art. 11, vierde lid) de goede zeden en welvoeglijkheid in acht nemen en doen in acht nemen gedurende

de uitvoering van de overeenkomst, bijvoorbeeld door zoveel mogelijk de arbeiders van verschillend geslacht afzonderlijk te laten werken (Velge, I, nr 99). Zowel zijn persoonlijke houding, als zijn bevoegdheid om anderen te bevelen en te verbieden, worden hier bedoeld.

Deze verplichting is uiteraard beperkt tot de aanwezigheid van de werknemers op het werk : m.a.w. zolang de werknemers aan het gezag van de werkgever onderworpen zijn, dus niet enkel gedurende het werk, maar ook gedurende de rustpoos.

Krachtens de rechtspraak heeft de arbeider het volle recht te weigeren aan onzedelijke bevelen te gehoorzamen (Cass. fr., jan. 1892, *S.*, 1892, 1, 143). Eenzelfde oplossing geldt ongetwijfeld insgelijks voor België.

Afdeling V

Rusttijd verschaffen voor het vervullen van godsdienst- en burgerplichten.

141. — De wetgever van 1900 heeft er tevens aan toegevoegd (art. 11, laatste lid) dat de werkgever verplicht is aan de werknemer de nodige tijd te geven om zijn godsdienstplichten, op zondagen en andere feestdagen, alsook om de uit de wet voortspruitende burgerplichten waar te nemen.

Volgens de voorbereidende werken (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 966) is deze verplichting niet beperkt tot één godsdienst of tot de wettelijk bepaalde feestdagen. Door burgerlijke plicht wordt verstaan, alle ambten of opdrachten van voogd, kiezer (niet verkozene), getuige, lid van de jury van een assisenhof ... (verklaring van M. Cooreman, *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 961 ; *Parlem. Besch.*, Senaat, 1899-1900, nr 19 ; — Velge, I, nrs 105 en 106).

Dergelijke afwezigheden zijn natuurlijk niet gelijk te stellen met wettelijke feestdagen. Zij geven geen recht op loon of andere vergoedingen, maar zij zijn gewettigde afwezigheidsdagen.

Afdeling VI. — *Bewaren van de gereedschappen.*

§ 1. — De gereedschappen.

142. — Een bijzondere verplichting rust op de werkgever in verband met de bewaring van de gereedschappen die aan de werkman toebehoren (art. 13, eerste lid). Het gebeurt vaak dat de arbeiders hun eigen alaam gebruiken om het overeengekomen werk af te maken. Deze gereedschappen worden na het werk of gedurende de pauze ter plaatse gelaten.

De omvang van deze aansprakelijkheid van de werkgever wordt ter zake gelijkgesteld met die van een goed huisvader (art. 13, tweede lid) d.w.z. dat de werkgever instaat voor de *culpa levis in abstracto,* in tegenstelling met de gewone inbewaargeving van het burgerlijk wetboek waar de persoon, die een voorwerp in bewaring neemt slechts instaat voor zijn *culpa levis in concreto* (art. 1927 B.W. ; — Velge, I, nr 107 ; — d.w.z. slechts deze zorg, die hij aan zijn eigen zaken geeft).

Men lette er wel op dat deze bepaling van openbare orde is, zodat iedere overeenkomst die ertoe strekt de werkgever vrij te stellen van alle verantwoordelijkheid in geval van diefstal van bedoeld gereedschap nietig is (W.R. Bergen, 14 febr. 1959, *T.S.R.*, 1960, 108).

143. — Deze verplichting tot bewaring is uiteraard beperkt tot de gereedschappen die de werkgever « in bewaring » heeft d.w.z. in de werkplaats gedeponeerd zijn, en geldt niet voor de werktuigen die de werkman bij een derde laat liggen waar hij momenteel voor de werkgever werkt, ten ware de werkgever daar eveneens een echte werkplaats had ingericht. Het heeft evenwel geen belang te weten of derden, eventueel werkmakkers, in opdracht van de werkgever of niet, betrokken waren bij het verlies of niet.

De verantwoordelijkheid van de werkgever staat vast, zodra hij aan zijn bewaarplicht is te kort gekomen (W.R. Doornik, 2 april 1949, *T.S.R.*, 1951, 194).

Hij zal zich eventueel zelfs tegen derden kunnen keren indien hij hun schuld kan aantonen.

In dezelfde zin zijn ook alleen die werktuigen, die dienen voor de uitoefening van het overeengekomen werk, bedoeld. Heeft de werkman toevallig andere werktuigen bij, dan vallen zij niet onder de toepassing van dit artikel.

144. — Houdt deze verplichting de noodzakelijkheid in tot verzekering ? Sommige auteurs (*R.P.D.B.*, n^r^ 449) hebben beweerd dat de werkgever zich diende te laten verzekeren tegen brand, diefstal... en het gebrek aan verzekering de *culpa levis in abstracto* kon uitmaken, vereist om zijn aansprakelijkheid te vestigen. Dergelijke opvatting is niet absoluut geldend. De oplossing zal afhangen van tal van omstandigheden o.m. van het vermogen van de werkgever.

Begaat een schuldige nalatigheid, de werkgever die, wijl hij het brandgevaar kent dat aan zijn bedrijf gehecht is, nalaat het werkgereedschap van zijn arbeiders te verzekeren (W.R. Kortrijk, 5 febr. 1927, *R.W.D.*, 1929, 136).

145. — Moet de aansprakelijkheid van de wet op de arbeidsovereenkomst als uitzonderlijk worden beschouwd of laat zij zich inschakelen in boek III, XI van het burgerlijk wetboek door dit dan enkel enigermate te verscherpen ? Daar de wet van maart 1900 een burgerlijke wet is, zullen de verschillende bepalingen van het burgerlijk wetboek hier ook ter aanvulling kunnen ingeroepen worden. Daar echter het karakter van beide bepalingen nogal grondig verschilt (de bewaring van het B.W. gebeurt onder kosteloze titel, die van de arbeidsovereenkomst daarentegen is een noodzakelijkheid voor de uitvoering van een wederkerige overeenkomst), was het nodig sommige bepalingen van het burgerlijk wetboek aan te vullen of te wijzigen.

146. — De gevallen van heirkracht sluiten iedere aansprakelijkheid uit. *Res perit domino.* De werkgever zal echter de overmacht moeten bewijzen omdat hij schuldenaar is van een geïndividualiseerde zaak, zoniet blijft hij

verantwoordelijk (W.R. ber. Brussel, 25 jan. 1945, *R.W.D.*, 1945, 175 : geval van diefstal).

147. — Een belangrijke afwijking van het burgerlijk wetboek ligt in het retentierecht dat hier uitdrukkelijk aan de werkgever ontnomen wordt (art. 13, eerste lid). Deze bepaling is van openbare orde (zie art. 13, *in fine* ; — *vgl.* : art. 592 Rv. : het werkgereedschap dat de arbeiders nodig hebben voor hun persoonlijke ambtsbezigheden kan niet in beslag genomen worden).

§ 2. — Bewaringsplicht over andere voorwerpen.

148. — Artikel 13 van de wet op de arbeidsovereenkomst is uiteraard beperkt tot het werkgereedschap (W.R. ber. Luik, 31 maart 1928, *R.W.D.*, 1929, 6). De andere voorwerpen, die een arbeider bij zich heeft, als klederen, fietsen (W.R. ber. Brussel, 10 febr. 1944, *R.W.D.*, 1946, 150 : deze zijn geen gereedschappen), brillen en uurwerken enz. vallen hierbuiten. Zij kunnen eventueel onder de bepalingen van het burgerlijk wetboek geregeld worden indien zij aan de werkgever in bewaring werden gegeven. Dergelijke bewaring ontstaat ter gelegenheid van de arbeidsovereenkomst en houdt er nauw verband mede. Het past dan ook dit hier in het kort te behandelen. Dit kan o.a. het geval zijn voor klederen die in een aangeduide kleerkamer worden geborgen of fietsen die in daartoe bestemde rekken worden geplaatst. Opdat de aansprakelijkheid van de werkgever zou kunnen ingeroepen worden moeten echter bepaalde voorwaarden vervuld zijn (zie P. Horion, *Du dépot, accessoire du contrat de travail*, *R.W.D.*, 1935, 193).

1) De werkgever moet de bewaring aanvaard hebben (W.R. ber. Luik, 13 mei 1950, *Jur. Liège*, 1949-50, 287 ; *J.T.*, 1950, 500 ; noot S. David en noot R.G., *T.S.R.*, 1951, 100). Hij kan dit stilzwijgend doen of uitdrukkelijk. Het eerste zal bijvoorbeeld gebeuren, telkens als hij een kleerkamer of fietsenrek inricht waar klederen en fietsen moeten in ondergebracht worden, of telkens de werkgever eenvoudigweg zonder opmerkingen het deponeren heeft toegelaten (W.R. ber. Bergen, 10 dec. 1949, *T.S.R.*, 1951, 187). Dit argument is echter niet afdoend vooral sinds de werkgever, door het Algemeen Reglement op de arbeidsbescherming verplicht is een kleerkamer in te richten (zie noot H. Van Liefferinghe, *T.S.R.*, 1960, 109). Of de kleerkasten gesloten zijn, doet er niets toe, de werkgever bedoelde niet de kastjes te verhuren maar de bewaring te organiseren, meer niet (P. Horion, *l.c.*, blz. 198). Hij mag zijn verantwoordelijkheid niet door een speciale clausule *ab initio* hebben afgewezen (W.R. ber. Luik, 24 dec. 1941, *R.W.D.*, 1942, 87). Dit is trouwens in overeenstemming met het burgerlijk recht (De Page, V, n^r^ 204).

De werkgever kan aan deze verplichting ontsnappen, door zijn verantwoordelijkheid af te wijzen. Hij zou dit zelfs kunnen doen nadat hij de inbewaargeving heeft aanvaard maar de rechtspraak is van oordeel dat hij dit niet zo maar van de ene dag op de andere kan doen, hij moet daartoe een zekere vooropzegging geven en de arbeiders de gelegenheid laten hun voorzorgen te nemen om o.a. indien zij wensen, hun zaken weg te halen (W.R. ber. Luik, 13 mei 1950, *Jur. Liège*, 1949-50, 287 ; *J.T.*, 1950, 500 ; — noot S. David : geval van een zieke arbeider).

2) De vernietiging of beschadiging moet niet te wijten zijn aan heirkracht of overmacht zoals dit bij diefstal of brand het geval kan zijn. De werkgever zal dit moeten bewijzen (W.R. ber. Brussel, 25 jan. 1945, *R.W.D.*, 1945, 175). Dit stemt trouwens opnieuw overeen met de gewone regelen in zake bewaring en in zake verantwoordelijkheid (De Page, V, nr 208).

In dit geval mogen deze gevallen van heirkracht niet in de hand gewerkt worden door de nalatigheid van de werkgever. Dan is hij opnieuw verantwoordelijk : bijvoorbeeld bij diefstal die vergemakkelijkt was door het wegblijven van veiligheidsmaatregelen (W.R. ber. Bergen, 9 dec. 1950, *T.S.R.*, 1950, 87).

3) Het moet om voorwerpen gaan die de arbeider normaal bij zich heeft wanneer hij zich naar zijn werk begeeft. De werkgever kan niet verantwoordelijk zijn voor alle voorwerpen die de werknemer heeft menen met zich te mogen nemen. Deze bewaringsverplichting bestaat inderdaad slechts in functie van de arbeidsovereenkomst. Alles wat dus niets te maken heeft met de arbeidsovereenkomst, valt er buiten.

4) Om dezelfde reden is de werkgever eventueel slechts verantwoordelijk gedurende de arbeidsovereenkomst. Telkens de arbeider voorwerpen laat liggen na de werkuren, doet hij dit op eigen risico.

Afdeling VII

Getuigschrift verlenen na het einde van de overeenkomst.

149. — Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever een getuigschrift afleveren aan de werknemer (art. 14, w. 10 maart 1900). Elke werknemer die erom vraagt heeft er recht op, ongeacht de duur of de aard van de tewerkstelling (Kellner : W.R. ber. Brussel, 2 juni 1949, *T.S.R.*, 1949, 169).

Dat getuigschrift moet volgende punten vermelden :

1) de datum waarop de diensten van de werkman een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen ;

2) de aard van de bedrijvigheid van de werkman. Dit was vroeger niet vereist (W.R. Antwerpen, 13 maart 1929, *R.W.D.*, 1930, 118). De wet van 4 maart 1954 meende dat een getuigschrift waarin dit ontbreekt, zijn doel niet zou beantwoorden. Deze bepaling komt trouwens overeen met wat dienaangaande in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt voorgeschreven (art. 18). Daaruit mag wel worden afgeleid dat de aanduiding van de aard van de bedrijvigheid volledig en nauwkeurig moet zijn : zonder in overbodige bijzonderheden te verzeilen, mag de werkgever zich niet vergenoegen met algemeenheden. (In de zin van « was werkzaam in de smidse van de fabriek » wanneer de arbeider er draaier of ajusteur was).

Elke afstand van het recht dat aan de werkman door dit artikel toegekend werd, is nietig.

150. — Mag de werkgever een beoordeling geven over het werk ?

De arbeider heeft in beginsel recht op een getuigschrift waarin de wettelijk vermelde punten opgenomen zijn. Komen er andere zaken in voor zoals een ongunstige beoordeling dan kan de werknemer dit weigeren (*R.P.D.B.*, n^r 460). De aanduiding van de reden van de breuk is eveneens verboden (W.R. Antwerpen, 13 maart 1929, *R.W.D.*, 1930, 118).

In Nederland (art. 1638, a) bestaat een gelijkaardige verplichting. De arbeider kan hierbij vorderen dat de werkgever de wijze zou aanduiden waarop aan de arbeid werd voldaan en de reden zou vermelden waarom de dienstbetrekking is geëindigd. Doet hij dit niet dan zal het getuigschrift hieromtrent niets mogen inhouden (Kamphuisen, n^rs 152 en volg.).

Iedere onvolledige en valse verklaring geeft aan de werknemer het recht de wijziging ervan te vragen voor de rechtbank, eventueel zelfs schadevergoeding te eisen.

Dit certificaat moet zo spoedig mogelijk afgeleverd worden, zo mogelijk bij het verlaten van het werk, zoniet kort daarop. De werknemer moet het inderdaad kunnen gebruiken om ander werk te zoeken.

Een werkgever werd tot schadevergoeding veroordeeld omdat hij de aflevering van het getuigschrift om ongegronde redenen had uitgesteld, en de werknemer zodoende belet werd ander werk te vinden (W.R. Brussel, 20 juli 1905, *Jur. Comm. Brux.*, 1906, 22 ; *P.P.*, 1905, n^r 1138).

Een andere werkgever werd eveneens tot schadevergoeding veroordeeld omdat hij aangenomen had een getuigschrift in bewaring te ontvangen en het daarna niet kon teruggeven. De arbeider kon ingevolge dit verlies geen andere arbeid vinden (W.R. Brussel, 5 sept. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1908, 161 ; *P.P.*, 1908, 363).

151. — Voor de bedienden is discussie ontstaan over de vraag of de werkgever onmiddellijk bij de opzegging het getuigschrift moest afleveren (W.R. Gent [bed.], 8 febr. 1938, *R.W.D.*, 1940, 45, ten onrechte), zoniet of hij daarmee kon wachten tot na het verloop van de opzeggingstermijn (W.R. Antwerpen [bed.], 11 dec. 1945, *R.W.D.*, 1946, 86 ; — Hrb. Luik, 12 maart 1925, *Jur. Liège*, 1926, 17 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r 838). Aangezien de opzeggingstermijnen voor handarbeiders thans langer geworden zijn, kan die vraag zich ook hier stellen. De wet zegt evenwel duidelijk « bij het eindigen van de overeenkomst », zodat de opzeggingstermijn een einde moet genomen hebben. Eventueel zal dit gebeuren bij de wegzending of verbreking.

152. — Vermits de werkgever zelf het certificaat heeft opgesteld moet hij er ook de verantwoordelijkheid voor dragen, en zal hij geen bewijs mogen leveren tegen hetgeen hij zelf heeft geschreven (W.R. ber. Bergen [bed.], 3 aug. 1929, *R.W.D.*, 1933, 139). Vergissingen kunnen vanzelfsprekend steeds goedgemaakt worden. Het bij gemelde beslissing beslechte geval betrof evenwel de gunstige beoordeling van een gewezen werknemer.

153. — De werkgever is daarenboven nog verplicht een afdankingsattest af te leveren aan de arbeider die werkloos wordt. Dit gebeurt op een officieel model dat door de dienst voor arbeidsbemiddeling ter beschikking gesteld wordt (art. 94, organiek B. Rgt 26 mei 1945). Weigert de werkgever dit te doen dan begaat hij ongetwijfeld een fout

waarvoor hij normaal aansprakelijk zou kunnen gesteld worden. De werkloosheidsreglementering heeft evenwel voorgeschreven dat in die gevallen de werknemer onmiddellijk het betaalorganisme zal verwittigen (art. 94 voormeld, vierde lid). Onder die voorwaarden zal hij geen verlies ondergaan in zake uitkering van werkloosheidsvergoedingen. Daarom oordeelde de rechtspraak dat de werknemer die dit verzuimde zijn vroegere werkgever voor de gevolgen van de weigering een werkloosheidsattest af te leveren, niet meer kan aansprakelijk stellen (W.R. Gent, 24 sept. 1954, *Med. V.B.N.*, 1954, blz. 1478 ; — W.R. Verviers, 28 okt. 1949, *T.S.R.*, 1950, 68).

Het is duidelijk dat de werkgever de reden van de werkloosheid nauwkeurig moet opgeven. Hij kan ter verantwoording geroepen worden indien schade ontstaat die zijn oorzaak vindt in leugenachtige beweringen.

154. — De werkgever moet alle verplichtingen vervullen die hem door de sociale wetten worden opgelegd. Hij zal o.m. het personeelsregister en de persoonlijke bezoldigingsfiche moeten bijhouden, ze op het einde van het jaar afsluiten en aan de werknemer overhandigen (wet 26 jan. 1951 ; — K.B. 16 febr. 1952, 10 juni 1952, 12 nov. 1952), de aangifte voor de rijksdienst voor sociale zekerheid opmaken en doorsturen, de sociale afhoudingen van het loon doorvoeren, de voorschotten en bijdragen aan de rijksdienst overmaken, de bijdragebon van de verzekering tegen ziekte en invaliditeit aan ieder personeelslid bezorgen, de fiscale afhoudingen verrichten en aan het gewestelijk kantoor van belastingen storten, de premies betalen voor de verzekering tegen arbeidsongevallen, de aangifte opstellen en aan de bevoegde diensten overmaken. De vergoedingen uitkeren die hem door de verzekeringsorganismen worden ter hand gedaan. Eventueel zal hij de bijdragen betalen aan het voorzorgsfonds voor beroepsziekten. In geval van werkloosheid, een attest (C 4) invullen en aan de betrokkene afleveren.

Al deze verplichtingen vinden hun oorzaak in de arbeidsovereenkomst. Zij houden er innig verband mede zodat, in geval van tekortkoming, de werknemers niet enkel schadevergoeding kunnen eisen, maar er eventueel een zwaarwichtige reden kunnen in vinden om de arbeidsovereenkomst ten nadele van de werkgever te verbreken. De werkrechtersraad is dus ook bevoegd om van de vorderingen betreffende deze schade kennis te nemen (W.R. ber. Brussel, 10 juni 1948, *R.W.D.*, 1949, 43 ; — zie veroordeling van de werkgever tot schadevergoeding wegens gebrek in de formaliteiten in zake betaald verlof : W.R. Antwerpen, 21 sept. 1948, *onuitg.* ; — in zake ziekte [verzuim bijdragebons in te dienen] : W.R. ber. Luik, 11 maart 1950, *T.S.R.*, 1951, 226).

TITEL V

STATUUT VAN HET LOON

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

155. — De uitbetaling van het loon is ongetwijfeld (naast de tewerkstelling) de hoofdverbintenis van de werkgever. Zij vormt de tegenprestatie waarop de werknemer recht heeft ingevolge het inzetten van zijn arbeidskracht.

Het verwerven van loon is ten andere het hoofddoel dat de werkgever voorhad, bij het sluiten van de overeenkomst.

Men zou er kunnen over redetwisten of er arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn zonder loonsverplichting. Het geval kan zich voordoen dat iemand onder het gezag, het toezicht en de leiding van een ander persoon werkt zonder vergoeding, maar om andere beweegredenen (om familiale redenen, om een stiel aan te leren, in de hoop later te worden aangeworven....).

Daarom kan de stelling verdedigd worden dat de loonsverplichting niet noodzakelijk essentieel is (A. Nikisch, *o.c.*, I, n^r^ 279 ; — zie in tegenovergestelde zin : Prof. Molenaar, II, blz. 60 en blz. 62 en voetnoot 5 ; — Prof. Kamphuisen, blz. 107).

Dit is evenwel hoogst uitzonderlijk, en theoretisch voor ons, gezien de tekst van onze wet (zie verder, n^r^ 157).

Telkens een overeenkomst gesloten wordt zonder speciale bedingen omtrent het loon, moet aangenomen worden dat de verplichting tot loonsuitkering wel voorhanden is maar dat de partijen wat betreft de omvang en de berekening ervan, stilzwijgend verwezen hebben naar de bestaande toestanden (paritaire overeenkomsten, gebruiken of gerechtigheid).

Het is de werkgever die zou moeten bewijzen dat geen loon bedongen werd, zelfs indien daaromtrent niets is gezegd, en niet omgekeerd, de werknemer die het bestaan van een loonsverplichting moet aantonen.

Er werd ten onrechte gevonnist dat een arbeidsovereenkomst zonder aanduiding van loon onbestaande is bij gebrek aan een van de essentiële elementen van de overeenkomst (Vred. Malmedy, 21 april 1953, *T.S.R.*, 1955, 75 en noot). Inderdaad, het loon kan nog door andere middelen vastgesteld worden dan door de tekst van de overeenkomst.

156. — Werd er ten andere over geen loon gesproken bij het sluiten van de overeenkomst, dan beschikt de werkrechtersraad over de bevoegdheid om dit *ex aequo et bono* te begroten. Hij zal daarbij eventueel rekening houden met de bestaande gebruiken (W.R. ber. Luik, 1 juli 1942, *R.W.D.*,

1943, 35 ; — W.R. Gent, 9 maart 1937, *R.W.D.*, 1939, 123 ; — Cass., 2 dec. 1926, *Pas.*, 1927, I, 95 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, nr 660).

Sommigen maken een onderscheid en beschouwen enkel als geldig bestaande de contracten, waarbij over het loon niet werd overeengekomen indien zij een begin van uitvoering hebben gekregen (in deze zin : Van Goethem-Geysen, *Arbeidsrecht*, nr 58 ; — Hrb. Brussel, 27 febr. 1934, *Jur. Comm. Brux.*, 294 ; — W.R. Antwerpen, 11 april 1930, *R.W.D.*, 1932, 60 ; — zie eveneens de definitie van De Page, IV, nr 842 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, nr 663).

Volledigheidshalve moet hier evenwel aan toegevoegd worden dat de wet van 10 maart 1900 een causaal verband schijnt te leggen tussen de arbeid en het loon, vermits artikel 1 bepaalt dat de arbeidsovereenkomst diegene is waarin de werkman zich verbindt te arbeiden... tegen een door het ondernemingshoofd te betalen loon.

157. — De oorzaak van de uitbetaling van het loon ligt in de uitvoering van de verbintenis door de werknemer.

Men zou kunnen beweren dat deze oorzaak verbonden is met de arbeidsprestatie zelf (Van Goethem-Geysen, *Arbeidsrecht*, blz. 55 ; — zie eveneens prof. Molenaar, II, blz. 60). Dit ware zeer dikwijls niet duidelijk genoeg (Nikisch, *o.c.*, I, blz. 280), want met of zonder arbeidsprestatie blijft het loon verschuldigd, zodra de werknemer in feite zijn arbeidskracht ter beschikking stelde van de werkgever.

Het zal ten andere niet opgaan de verhouding arbeidsprestatie-loon te ver door te drijven, omdat er gevallen kunnen bestaan waar het begrip loon extensief wordt toegepast voor vergoedingen die worden uitgekeerd, dan wanneer noch enige arbeid werd gepresteerd noch zelfs enige arbeidskracht ter beschikking van de werkgever werd gesteld. Dit is voor de handarbeiders bijvoorbeeld het geval sinds de wet op het zogenaamd « gewaarborgd weekloon ». In dit systeem heeft de werknemer recht op het loon van een volle week zelfs al kwam hij niet werken.

Gans de wetgeving op het loon is ook op dergelijke « vergoedingen » van toepassing (plaats, datum, manier van uitbetalen...).

Durand (*o.c.*, II, nr 323) spreekt van « un lien de connexité » tussen loon en arbeidsuitvoering zonder hier een overdreven belang aan te hechten (*ibid.*, nr 422) zijn de vergoedingen waarvan sprake volgens hem in feite geen loon.

Dit alles bewijst nog eens hoe, sedert de uitbreiding van de sociale wetgeving, de bestaande begrippen en verhoudingen onder de druk van de sociale werkelijkheid een ander karakter krijgen.

Het loon wordt meer en meer samen met de talrijke sociale vergoedingen, in de eerste plaats het « bestaansmiddel » van de werknemer.

De arbeidsverhouding — en niet noodzakelijk de uitvoering ervan — geeft hem in het geheel van dit systeem het middel om zijn « bestaan » te « verzekeren » volgens een peil dat politiek en economisch door de bevoegde instanties wenselijk en mogelijk wordt geacht (J. Steyaert, *De codificatie van de sociale wetgeving*, V, nrs 45 en volg., *R.T.*, 1956, nrs 1 en 2).

Deze opvatting wordt ten andere gestaafd door de laatste wetsbepalingen (wet van 11 maart 1954 : wijziging van art. 12 der wet van 1900, en sinds 20 juli 1960, zoals gezegd door de wet op het gewaarborgd weekloon).

Dit is m.a.w. een bewijs te meer van de interpenetratie loon-sociale vergoeding en een duidelijke aanwijzing dat, zowel het loon als deze vergoedingen, weliswaar niet bestaan zonder arbeidsverhouding maar niet steeds ter gelegenheid van een effectieve arbeidsprestatie verkregen worden.

Niettegenstaande alles, blijft het toch een feit dat in de overgrote meerderheid van de gevallen het uitbetaalde loon een werkelijke arbeidsprestatie als oorsprong heeft. Daaruit besluit onze rechtspraak dat diegene die aanvoert, dat sommige uitgekeerde bedragen in feite geen loon maar een vrijgevigheid zijn, de bewijslast van dergelijke bewering moet dragen. Het is immers een gevestigde gewoonte dat er slechts betalingen na de arbeid geschieden (W.R. ber. Brussel, 9 juni 1949, *J.T.*, 1949, blz. 611 ; — W.R. Bergen, 9 okt. 1943, *R.W.D.*, 1944, 75 ; — W.R. ber. Brugge, 6 dec. 1938, *R.W.D.*, 1939, 71 ; — W.R. Gent, 9 maart 1937, *R.W.D.*, 1939, 123 ; — W.R. Brugge, 18 maart 1935, *R.W.*, 1935-36, 359).

158. — Het loon is ongetwijfeld van levensbelang voor de werknemer, maar het is eveneens een belangrijke factor in de nationale economie in het algemeen, en in de kostprijs van onze ondernemingen in het bijzonder.

Het is dan ook niet te verwonderen dat tal van maatregelen getroffen worden om het loon te beschermen. Daardoor is het tevens te verklaren dat de loonsvorming vaak onttrokken wordt aan de normale wederzijdse overeenkomsten tussen de werkgever en werknemer. Vooral in zake handarbeiders wordt het loon meer en meer, en in sommige bedrijfstakken zelfs uitsluitend, geregeld langs de weg van de paritaire overeenkomsten. De wetgever wordt zeer dikwijls in de gelegenheid gesteld om dergelijke akkoorden verbindend te verklaren voor alle werkgevers en werknemers, zelfs voor diegenen die bij het ontstaan ervan niet betrokken waren. Vandaar kan men beweren, dat het loon niet meer behoorde tot het domein van de arbeidsovereenkomst, maar wel ingeschakeld was in het véél diepere begrip van de arbeidsverhouding.

159. — Het komt ons voor dat er heden ten dage een duidelijke tendens waar te nemen is om het loon meer en meer te bekijken vanuit een andere gezichtshoek dan die van de contractuele verhouding.

Deze verhouding gaat van het individuele plan reeds vrij algemeen over naar het collectieve plan. De openbare overheid kan tussenbeide komen om zelf krachtens haar openbare macht en op basis van haar politieke verantwoordelijkheid het loon vast te leggen. Maar ook dan blijven de contractuele elementen duidelijk bestaan, zij het onder vorm van een toetredingscontract.

Zodra men echter het loon bekijkt als een element van bestaanszekerheid, primeert het alimentair karakter. Deze eigenschap heeft altijd bestaan. Zij is tenslotte de bestaansreden van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer. Daarom moest het loon beschermd worden tegen derde schuldeisers (beperking van beslag), tegen misbruiken vanwege de werkgever (leveringen *in natura* — noodzakelijkheid van kortopeenvolgende betalingen), tegen de werknemer zelf (verbod van afstand).

Maar het alimentair karakter ervan vereist thans van de publieke overheid dat het loonpeil in verhouding blijft met de prijzenpolitiek (al kunnen andere bijvoorbeeld anti-inflatoire beweegredenen ook hier hun rol spelen) vandaar het verbinden van het loon aan het indexcijfer der kleinhandelsprijzen, het vastleggen van een minimumloon, en het omgeven van het loon met een heel stel voordelen in het kader van de sociale zekerheid. Dit laatste steunt ten andere op de overweging dat in de overgrote meerderheid der gevallen de arbeider zijn dagelijks loon nodig heeft voor zijn normale behoeften, zodat daarnaast voor uitzonderlijke toestanden, speciale inkomsten moeten geschapen worden.

160. — Er moet op gewezen worden dat het verkeerd ware te beweren dat lonen moeten gelijkgesteld worden met burgerlijke vruchten (art. 547 en volg. B.W.) omdat zij op regelmatige tijdstippen worden uitbetaald.

Eerst en vooral is het loon geen zakelijk recht. Vervolgens ontstaat het recht op loon naarmate het werk wordt verricht, al is de betaling slechts naderhand op regelmatige tijdstippen verschuldigd.

161. — De wet verplicht er het ondernemingshoofd toe het loon uit te betalen aan de voorwaarden, op het tijdstip en op de plaats die overeengekomen worden (art. 11). De omstandigheden van uitbetaling worden zeer vaak in het werkplaatsreglement opgenomen.

De wet die de uitbetaling van het loon regelt dagtekent van 16 augustus 1887. Daarnaast worden er enkele artikelen aan gewijd in de wet van 1900.

De wet van 16 augustus 1887 werd achtereenvolgens gewijzigd door die van 15 en 17 juni 1896, 30 juli 1934, 7 juli 1936, 22 maart 1940, de besluitwet van 20 september 1945 en die van 22 juni 1953.

Sommige tijdelijke wetten hebben het loon geregeld tengevolge van voorbijgaande of uitzonderlijke omstandigheden (zie Besl.w. 14 april 1945, 14 sept. 1945, 14 mei 1946, 21 aug. 1946, 31 dec. 1946 ; — de wet van 16 juni 1947 ; — B.Rgt. 16 juni 1947 ; — wet 6 juli 1948 ; — B.Rgt. 10 aug. 1948 en 31 dec. 1948 ; — zie eveneens wat de oorlogsperiode betreft Besl. Secr.-Gen., 1 aug. 1940, houdende verbod wedden en lonen te wijzigen ; — L. E. Troclet, *L'influence de la guerre sur les contrats de travail et d'emploi*).

162. — De bepalingen, die betrekking hebben op het loon zullen hun oorsprong vinden zowel in de wet, als in een individuele of paritaire overeenkomst, in reglementaire bepalingen, in de gewoonte of de billijkheid.

Verschillende van deze bronnen kunnen trouwens samen in aanmerking komen om het totale loon te bepalen.

Praktisch worden thans de meeste loonsaangelegenheden door de paritaire comités vastgelegd. Zij maken dan het voorwerp uit van loonconventies die verplichtend kunnen gemaakt worden voor een ganse nijverheidstak. Hoe dan ook, de collectieve overeenkomsten, die niet verplichtend werden gemaakt, zullen toch van toepassing zijn, zelfs voor de personen die niet vertegenwoordigd waren bij de opstelling ervan, overeenkomstig de algemene principes die aan de arbeidsovereenkomsten ten grondslag liggen.

Ook het gebruik kan hierin een grote rol spelen (Van Goethem-Geysen, nr 57). Aldus komt het vaak voor dat een werknemer in de plaats wordt gesteld van een andere die tijdelijk afwezig is. In sommige nijverheden geldt het als een gewoonte dat hij dan ook het hogere loon van de afwezige werkmakker zal ontvangen (Mijnarbeid : W.R. Jemeppes, 14 aug. 1928, *Jur. Liège,* 1928, 248 ; — Bouwarbeid : W.R. Brussel, 10 dec. 1908, *Jur. Comm. Brux.,* 1909, 216).

Er wordt doorgaans vereist dat het gebruik bestendig zou zijn. Dit is evenwel niet absoluut waar. Het bestendige gebruik een bepaalde som uit te keren schept niet noodzakelijk een onwederlegbaar recht. De werkgever zou mogen bewijzen dat de uitbetaalde sommen in feite een vrijgevigheid waren, en de werknemer zou van zijn kant mogen aanvoeren dat de gebruikelijke uitgekeerde som in feite te gering was of verkeerd berekend. Niettegenstaande dit zal het bestendig gebruik toch een sterk vermoeden scheppen dat in de meeste gevallen zeer moeilijk zal kunnen teniet gedaan worden.

Bij ontstentenis van overeenkomst of gebruik zal het loon door de werkrechtersraad *ex aequo et bono* kunnen geschat worden (W.R. Brussel,

16 april 1903, *Jur. Comm. Brux.*, 1903, 383 : omdat uit de vermeldingen, die aan de arbeider werden overhandigd, niet duidelijk was af te leiden hoe het loon moest berekend worden ; — zie eveneens W.R. ber. Bergen, 9 okt. 1943, *R.W.D.*, 1944-45, 75 ; — W.R. ber. Luik, 1 juli 1942, *R.W.D.*, 1943, 35 ; — W.R. ber. Brugge, 6 dec. 1938, R.W.D., 1939, 71 ; — Cass., 2 dec. 1926, *Pas.*, 1927, I, 95 ; — W.R. ber. Brugge, 18 maart 1935, *R.W.*, 1935-36, 359 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r 660).

Ook de Nederlandse wetgeving verwijst in dit geval naar het gebruik en bij gebreke daarvan naar de billijkheid (art. 1637 q ; — prof. Molenaar, II, blz. 63, en aangehaalde Nederlandse rechtspraak).

163. — Tenslotte nog een woord over de terminologie. In overeenstemming met het sociaalrechtelijk woordenboek (n^rs 351 en 861) wordt bezoldiging gebruikt voor het stelsel van lonen, traktementen, en wedden voor ambtenaren en andere functionarissen, terwijl loon alle voordelen omvat die toekomen aan de tot arbeid verbonden partij bij een overeenkomst tot het verrichten van arbeid.

HOOFDSTUK II

Wanneer is het loon verschuldigd? Waaruit kan de bezoldiging bestaan? De verschillende soorten van bezoldigingen

164. — Het antwoord op de vraag wanneer het loon verschuldigd is luidt : telkens wanneer de arbeider zich overeenkomstig de wet, de reglementen, akkoorden en gebruiken van zijn verplichtingen heeft gekweten : telkens als hij zijn arbeidskracht ter beschikking stelde van de werknemer.

In de overgrote meerderheid der gevallen zal de werkgever hem een werk hebben opgelegd en zal de bezoldiging dus afhankelijk zijn van het volbrengen van de gevraagde arbeid.

Soms is dit niet het geval. Maar toch is het tenslotte op grond van bovenstaand beginsel dat men de rechtspraak moet goedkeuren die aanvaardt dat, behoudens andersluidende overeenkomst of gebruik, de handarbeider recht heeft op zijn loon voor de uren die hij gebruikt om beroepsverplaatsingen te doen (W.R. Brussel, 15 nov. 1934, *R.W.D.*, 1935, 211).

Daar de bezoldiging de tegenprestatie is vanwege de werkgever, wanneer de werknemer hem zijn arbeidskracht ter beschikking stelde, volgt daaruit normaal dat, telkens de werknemer dit niet kon of wilde doen, de verplichting een loon uit te betalen vervalt.

Er werd reeds op gewezen dat de sociale wetgeving een sterke tendens vertoont om hiervan af te wijken ten voordele van de werknemer.

Vooralsnog blijft het toch een feit dat overmacht of onwil — voor zover beide zouden bewezen zijn, — de loonsverplichting schorsen, tenzij deze aangelegenheid bij wet of overeenkomst anders ware geregeld.

Hierin werd duidelijker stelling genomen door de wetten van 4 maart 1954, 20 juli 1960 en 10 december 1962. Hierdoor behoudt de handarbeider die niet werkt, het volledig recht op een normaal loon en dit mits welbepaalde voorwaarden.

Dit alles vereist enig commentaar. Deze wordt verstrekt in een afzonderlijk hoofdstuk (zie verder, n^rs 182 en volg.).

165. — Het loon is de vergoeding die door de werkgever aan de werknemer wordt uitgekeerd, omdat deze laatste hem zijn arbeidskracht ter beschikking stelde in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Het loon kan in geldwaarde uitgedrukt zijn, of *in natura* betaald worden. Het kan forfaitair, per uur, per dag of op basis van een langere tijdsopname

berekend worden (tijdloon). Het kan per stuk of naargelang van de prestatie vastgesteld worden (prestatieloon).

In vele gevallen is de omvang van het loon dus rechtstreeks afhankelijk van de arbeidsprestatie. Dit systeem heeft onbetwistbare voordelen, ook voor de werknemer die vaak door een flinke prestatie hogere lonen kan bereiken. Het heeft echter ook nadelen ten overstaan van het forfaitair uur-, werk- of maandloon. Het belangrijkste hiervan doet zich voor in geval van onderbreking of vermindering van de arbeidsmogelijkheid die onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer.

Daarom voorzien de meeste paritaire overeenkomsten een compensatiesysteem met dien verstande dat het loon, ongeacht de prestatie, nooit beneden een zeker minimum mag dalen.

Kenschetsend op dit gebied is b.v. de loonsovereenkomst in de weefnijverheid waar speciale tarieven voorzien worden voor de zogenaamde wachturen van de getouwen. Dit zijn voorvallen waar een wever verplicht wordt een of meerdere getouwen van de groep die hem is toevertrouwd te laten rusten om reden van breuk, ontbreken van kettingen, enz.

Ook in de andere paritaire akkoorden komen dergelijke bepalingen voor.

Dit is tenslotte een praktische toepassing van het nieuw artikel 12 van de wet op de handarbeidersovereenkomst. Ook op artikel 11 zal men hier een beroep doen want de werkgever is verplicht aan zijn werknemers de nodige medewerkers, gereedschappen en grondstoffen ter beschikking te stellen.

De berekening van de lonen per stuk stelt verder nog een ander probleem, namelijk dit van de vaststelling van de omvang van het werk en de eventuele controle op de kwaliteit ervan. Hier ook zal men best de verschillende paritaire overeenkomsten raadplegen. Zij regelen doorgaans dit nazicht.

Dit vraagstuk is ten andere het onderwerp van de wetten van 16 augustus 1886 en 30 juli 1901.

166. — Er is geen bezwaar tegen dat het loon zou berekend worden op basis van de verwezenlijkte winst. Een dergelijke loonsberekening verandert de aard van de overeenkomst niet. Deze wordt door andere elementen bepaald (ondergeschiktheid ; — Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Algemeen deel*], n^r 21 en boven, n^rs 4 en volg.).

Deze manier om het loon vast te stellen, gebeurt vaak in visserijbedrijven waar de arbeiders een bepaald percentage in de vangst krijgen (zie advies ministerie van arbeid, 30 maart 1940, *Arbeidsblad,* 1943, blz. 814 en volg. ; — zie eveneens : W.R. ber. Brugge, 20 dec. 1945, *R.W.D.,* 1946, 146 ; — W.R. Oostende, 16 april 1943, *R.W.D.,* 1944, 119 ; — *anders :* Corr. Brugge, 16 febr. 1940, *Arbeidsblad,* 1943, blz. 805.

167. — De betaling van het loon kan ook geschieden door middel van fooien.

Fooien zijn evengoed loon als vaste vergoedingen.

De oorzaak van hun betaling ligt in het volbrengen van de arbeid : het aanvaarden van bestellingen, opdienen, uitvoeren van werk, enz.

Causaal is er in feite geen verschil tussen het gewoon uurloon en het loon dat bij middel van fooien wordt uitgekeerd. In de manier waarop de fooien worden uitgekeerd komt er evenwel vaak een verschil tot uiting met de gewone bezoldiging.

Men kan als fooien aanzien wat de klant verschuldigd is aan de werkgever en wat deze dan op zijn beurt aan de werknemer moet uitkeren.

Meer courant is echter de opvatting waarbij de fooien worden gelijkgesteld met de bezoldiging die rechtstreeks door de klant aan de werknemer wordt ter hand gesteld. In deze gevallen zou men de rechtsverhouding kunnen ontdubbelen. Enerzijds, de verhouding van werkgever tot ondergeschikte werknemer met alle gevolgen en verplichtingen die dergelijke verhouding medebrengt en anderzijds, de verhouding van de klant tot de werknemer.

In feite is dit evenwel verkeerd omdat er slechts een enkele verhouding bestaat die van werkgever - werknemer ; inderdaad zijn alle verplichtingen die op de werknemer rusten rechtstreeks gevolg van zijn arbeidsverhouding. De bestelling opnemen en goed uitvoeren moet hij, krachtens de verplichting de arbeidsovereenkomst uit te voeren, met de zorg van een goede huisvader (art. 7). Hij is daarvoor aansprakelijk tegenover de werkgever en niet tegenover de klant. Vandaar dan ook dat, telkens hij zijn werk heeft uitgevoerd overeenkomstig zijn verplichtingen, hij recht heeft op de tegenprestatie, namelijk het loon.

Het feit dat dit percentsgewijze wordt berekend en door een andere dan door de werkgever wordt uitbetaald, verandert hier niets aan.

Het logische gevolg hiervan is dat het risico voor het niet betalen, rust op de werkgever en niet op de werknemer.

Dit risico vertoont trouwens enige gelijkaardigheid met andere toestanden die in sommige arbeidsverhoudingen voorkomen. Tenslotte draagt de werkgever in feite steeds het risico van het loon, al betaalt hem geen enkele van zijn klanten. Dit wordt meer uitdrukkelijk door de wetgever bepaald voor de betaling van commissielonen. Deze zijn nooit afhankelijk van de uitbetaling der facturen, behoudens andersluidende bepalingen (art. 28 en 30 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden).

Dit is niet het geval in Nederland. Daar eist het burgerlijk wetboek per definitie dat het loon vanwege de werkgever of opdrachtgever zou betaald zijn. Dus fooien zijn geen loon in de zin van het Nederlands burgerlijk wetboek. In de sociale verzekeringswetten worden de fooien evenwel met loon gelijkgesteld krachtens speciale wettelijke bepalingen.

168. — Onder loon wordt niet enkel de uitbetaling in geld bedoeld. De bezoldiging omvat alle voordelen en winsten die de werknemer kan eisen op grond van zijn arbeidsovereenkomst (Cass., 23 maart 1953, *Pas.*, 1953, I, 560 ; — Brussel, 8 sept. 1958, *J.T.*, 1958, 652).

Inderdaad gebeurt het zeer vaak dat belangrijke voordelen in natura aan de werknemer toegekend worden. Ook deze voordelen maken deel uit van het loon. Zowel de wet op de sociale zekerheid als de fiscale wet houden ten andere rekening met deze toestand. Het ware zelfs niet uitgesloten dat een werkgever de werknemer volledig in natura zou uitbetalen (*R.P.D.B.*, n^{r} 319 ; — Velge, I, n^{r} 100) voorzover dit niet strijdig zou zijn met bepalingen van de wet van 16 augustus 1887 (zie verder, n^{rs} 222 en volg.).

Deze voordelen in natura (anders genoemd : loon in natura) bestaan gewoonlijk uit logement, kost en onderhoud, verwarming, verlichting, vervoer, uitdeling van kolen, kledij, enz. Het blijft onbetwistbaar dat ook deze loonsverplichtingen hun oorsprong vinden in de arbeidsovereenkomst en in aanmerking zullen genomen worden bij het berekenen van de gebeurlijke opzeggingsvergoeding (W.R. Gent, 13 febr. 1940, *R.W.D.*, 1941, 216 ; — Vred. Leuze, 25 aug. 1931, *Pas.*, 1932, III, 16 ; — Hrb. Brussel, 18 april 1925, *Jur. Comm. Brux.*, 1925, 341).

Men moet in deze aangelegenheden vooral nauwkeurig nagaan wat in de overeenkomst werd bepaald en collectief werd geregeld. Maar hier zullen nog meer dan elders het werkplaatsreglement en het gebruik moeten geraadpleegd worden om de rechten en verplichtingen van partijen te omschrijven.

Aldus werd er in dit verband gevonnist dat de kost in vermindering mag gebracht worden van het loon van een helper gedurende het dorsseizoen, omdat nopens

dit punt geen beslissing genomen werd door het nationaal paritair comité (W.R. Ieper, 26 sept. 1949, *T.S.R.*, 1951, 234).

M.a.w. was de kost in dit geval niet contractueel verschuldigd en maakte geen deel uit van het loon als voordeel *in natura*.

Voor de mijnwerkers bestaan aldus, een reeks voorschriften die de gratis bedeling van kolen regelen. De toepassing ervan gaf aanleiding tot enkele vonnissen van onze werkrechtersraden (zie aldus W.R. Charleroi, 5 april 1940, *R.W.D.*, 1940, 118 : opeisbaar in geval van arbeidsongeval ; — W.R. Auvelais, 28 juni 1935, *R.W.D.*, 1938, 48 ; — W.R. ber. Luik, 26 nov. 1936, *R.W.D.*, 1937 : begrip familiesteun ; — W.R. Paturâges, 15 mei 1935, *R.W.D.*, 1938, 86 ; — W.R. ber. Luik, 10 juni 1931, 14 febr. 1931 en 18 juni 1932, *R.W.D.*, 1932, 208 : vordering vanwege weduwe en erfgenamen ; — W.R. ber. Luik, 25 okt. 1930, *R.W.D.*, 1931, 40 ; — W.R. Auvelais, 30 mei 1930, *R.W.D.*, 1930, 175 : door welke steenkoolmijn is de bedeling verschuldigd in geval van verandering van werk ; — W.R. Hasselt, 24 juni 1929, *R.W.D.*, 1930, 63 ; — W.R. Luik, 20 dec. 1929, *R.W.D.*, 1930, 145 : geval van onregelmatig huisgezin).

169. — Een van de voordelen in natura kan er aldus in bestaan, onderhoud en logement te verstrekken. Daarentegen maken in de regel uitgaven voor eetmalen, die buiten de werkplaats worden genomen zelfs gedurende een dienstreis geen deel uit van het loon (W.R. Antwerpen, 11 juli 1930, *R.W.D.*, 1936, 31).

De duur van dit logement is gelijklopend met de duur van de arbeidsovereenkomst (Vred. Antwerpen, 13 mei 1954, *R.W.*, 1954-55, 439 ; *T.S.R.*, 1955, 233 ; — W.R. St.-Joost ten Node, 20 juni 1952, *T.S.R.*, 1953, 29 : bediende). De waarde ervan is van haar kant afhankelijk van de feitelijke omstandigheden (Hrb. Brussel, 18 jan. 1943, *Jur. Comm. Brux.*, 1946, 83), of van de stand die de betrokkene verplicht is erop na te houden (Hrb. Brussel, 23 juli 1924, *Jur. Comm. Brux.*, 1925, 213 ; — W.R. Gent, 13 sept. 1938, *R.W.D.*, 1940, 129 : bediende).

Indien er vroeger kon geredetwist worden betreffende de kwaliteit van dergelijk logement, menen wij dat thans vele betwistingen zullen uitgeschakeld zijn, omdat het Algemeen Reglement op de Arbeidsveiligheid hierin nauwkeurige bepalingen verstrekt (Alg. Regl., titel III, hfst. II, art. 513 en volg.).

170. — Wij vermelden hier pro-memorie de voordelen van familiale aard die veel werkgevers aan hun personeel toekennen. Zij zullen een verplichting zijn telkens als de overeenkomst deze als een deel van het loon heeft aangezien. Zoniet blijven zij vrijgevigheden die aan het oordeel van de werkgever worden overgelaten.

In Nederland wordt door artikel 1637 p een onderscheid gemaakt tussen de werknemers die bij de werkgever inwonen en diegenen die dit niet doen ; voor de eerste is de vaststelling van het loon vrijgelaten ; voor de tweeden is de werkgever verplicht hen in geld of met name opgesomde diensten of goederen te voldoen.

171. — Behoort eveneens tot het loon, al hetgeen hierbij moet gevoegd worden, krachtens conventionele of wettelijke bepalingen. Dit is in hoofdzaak de bijslag verschuldigd wegens overwerk of wegens werk gepresteerd op zon- en feestdagen.

Het recht op deze bijslag is evenals het loon zelf, van burgerlijke aard. De arbeidsovereenkomst inderdaad blijft de oorzaak van deze verplichting. Deze overeenkomst moet uitgevoerd worden met alle gevolgen die er aan

verbonden zijn krachtens de wil van de partijen en de dwingende bepalingen van de wet.

Dergelijke dwingende bepalingen werden in zake loonbijslag door de wetgever uitgevaardigd. Geen van beide partijen zou er zich kunnen aan onttrekken. De uiteenzetting betreffende deze loonbijslag vindt men in een afzonderlijk nummer (zie n^rs 287 en volg.).

172. — Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen het loon en de terugbetaling van zekere kosten. Om dit verschil te achterhalen gebruikt men volgend criterium.

Men onderzoekt of de uitbetaling geschiedde in het voordeel van de werknemer of niet (Van Goethem en Geysen, n^r 57 ; — *Nov.*, n^r 116). Werd de betaling gedaan als terugbetaling van onkosten zonder voordeel voor de werknemer, dan heeft men niet met een loon te maken. Dit zal het geval zijn voor verplaatsingsonkosten, terugbetaling van de kosten voor pensioen van de werknemer die buiten huis moet logeren, kosten van telefoon enz. (Brussel, 8 sept. 1958, *J.T.*, 1958, 652 ; — W.R. Antwerpen, 2 mei 1956, *R.W.*, 1957-58, 574 ; — W.R. Gent, 14 okt. 1942, *R.W.D.*, 1943, 62 ; — W.R. ber. Luik, 9 juli 1941, *R.W.D.*, 1942, 23 ; — W.R. Antwerpen, 15 jan. 1936, *R.W.D.*, 1936, 79 ; — W.R. Brussel, 15 nov. 1934, *R.W.D.*, 1935, 211 ; — Vred. Leuze, 26 aug. 1931, *Pas.*, 1932, III, 16 ; — W.R. Antwerpen, 11 juli 1930, *R.W.D.*, 1936, 31 ; — zie eveneens : R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r 674).

Men zal er wel op letten dat iedere terugbetaling, hoewel zij mocht verschuldigd zijn, daarom niet noodzakelijk een loon is. De duur van de verplaatsing kan vergoed worden als werkuren, wat dan in sommige gevallen alle kosten omvat. Maar dergelijke kosten kunnen ook vergoed worden als terugbetaling van uitgaven (kosten voor treinen, logement, pensioen...). Deze uitbetalingen kunnen contractueel verschuldigd zijn. Aldus kan een werkgever verplicht zijn, krachtens overeenkomst, de reisonkosten van een ploegbaas, de pensioenkosten van een monteur, de leerkosten van een stagiaire uit te keren. Dit is daarom nog geen loon. Dergelijke sommen worden inderdaad wel uitbetaald ter gelegenheid van de arbeid maar niet als rechtstreekse vergoeding voor deze arbeid.

Wat de oorzaak van hun terugbetaling betreft verschillen het loon en de vergoeding dus essentieel.

173. — Er is meer : telkens als men voor een arbeidsprestatie staat of eenvoudigweg telkens wanneer de werknemer zijn arbeidskracht ter beschikking stelt zal er ook een loon verschuldigd zijn. Het tegenovergestelde ware denkbaar, maar komt zo zelden voor dat het zou moeten bewezen worden. Dit is niet het geval voor de vergoedingen. De terugbetaling bijvoorbeeld van verplaatsingskosten van huis naar het werk is niet algemeen aangenomen. Hier zal de eiser moeten bewijzen dat daaromtrent een gevestigde gewoonte of overeenkomst bestaat (Brussel, 26 juli 1906, *Jur. Comm. Brux.*, 1906, 418).

De rechtspraak past dit beginsel vooral toe ter gelegenheid van de berekening van de verschuldigde vergoeding in geval van contractbreuk (W.R. Gent, 14 okt. 1942, *R.W.D.*, 1943, 62 ; — W.R. ber. Luik, 9 juli 1941, *R.W.D.*, 1942, 23 ; — W.R. Antwerpen, 15 jan. 1936, *R.W.D.*, 1936,

79 ; — W.R. Charleroi, 6 maart 1930, *R.W.D.*, 1931, 61). De vergoedingen moeten in dit geval immers niet bijgerekend worden.

174. — De vrijgevigheden behoren niet bij het loon, zelfs al worden zij om reden van de arbeidsprestatie uitgekeerd. Gans de kwestie bestaat erin te weten wanneer een uitgekeerd bedrag of voordeel een vrijgevigheid is of niet.

Het zal geen loon zijn wanneer het niet verschuldigd is. M.a.w. telkens als de werkgever uit zijn eigen patrimonium een bedrag schenkt waarvan hij de uitbetaling en de omvang zelf bepaalt.

In principe is dit eenvoudig, maar in feite bestaan er talrijke gebruiken alsmede menigvuldige verschillende manieren om een vrijgevigheid uit te keren.

Men vergete daarbij niet dat uitkeringen, die niet verschuldigd waren bij het ontstaan van de overeenkomst, naderhand wel kunnen verschuldigd zijn, omdat beide partijen uitdrukkelijk, maar in vele gevallen doorgaans stilzwijgend, sommige verbintenissen hebben op zich genomen.

Om te bewijzen dat zekere uitkeringen wel bij de bezoldiging behoren, wordt dikwijls ingeroepen dat zij regelmatig gedurende meerdere jaren of aan gans het personeel werden toegekend.

Op zichzelf is dit een zeer sterk en in vele gevallen afdoend vermoeden, maar toch niet noodzakelijk een absoluut bewijs.

De werkgever zou mogen aanvoeren dat het karakter van vrijgevigheid gedurende al de jaren bewaard bleef (noot A. Lagasse onder Rb. Hasselt, 27 mei 1957, *T.S.R.*, 1958, 129). Een vergoeding waarvan het bewezen is dat zij slechts tijdelijk is, onregelmatig of enkel afhangt van de goede wil van de gever, is geen loon. Dit principe wordt vooral toegepast met betrekking tot de premies, de eindejaarsvergoeding en de fooien.

De rechtspraak, die vroeger vooral van toepassing was voor bedienden kan thans met vrucht toegepast worden voor geschillen waar handarbeiders bij betrokken zijn, vooral met de uitbreiding van sommige eindejaarsuitkeringen, zoals bijvoorbeeld de 53e week. Ook sommige speciale premies (voor zorg en regelmatigheid : Rb. Nijvel, 31 okt. 1956, *J.T.*, 1958, 117).

(Scheidsger., 31 maart 1953, *J.T.*, 1953, 652 ; — W.R. Charleroi, 5 febr. 1952, *T.S.R.*, 1953, 67 ; — W.R. ber. Bergen, 5 okt. 1951, *J.T.*, 1952, 658 ; — W.R. Brussel, 7 april 1941, *R.W.D.*, 1942, 138 ; — W.R. Brussel, 17 febr. 1941, *R.W.D.*, 1942, 116 ; — W.R. Gent, 13 febr. 1940, *R.W.D.*, 1941, 214 ; — W.R. Paturâges, 8 okt. 1936, *R.W.D.*, 1938, 156 : recht op zekere voordelen die buiten het loon liggen ; — W.R. ber. Brussel, 10 jan. 1930, *R.W.D.*, 1936, 65 ; — W.R. Lessen, 25 febr. 1929, *R.W.D.*, 1929, 172 ; — Hrb. Gent, 6 dec. 1924, *Pas.*, 1925, III, 202).

Dit heeft vanzelfsprekend zijn terugslag op de sociale zekerheid en bepaalt het bedrag waarop de afhoudingen en afrekeningen dienen te gebeuren.

Er is geen reden om, in verband met de arbeidsprestatie, te veronderstellen dat beide partijen elkander schenkingen zouden doen. Er moet integendeel worden aangenomen dat al de sommen, die de werkgever uitbetaalt, in beginsel loon zijn.

Daarom is het logisch aan te nemen dat de partij die dit beweert zal moeten bewijzen dat sommige uitbetaalde bedragen in werkelijkheid een

vrijgevigheid waren en geen loon (W.R. ber. Brussel, 9 juni 1949, *J.T.*, 1949, 611).

De werkgever kan ten andere ook geroepen worden om hetzelfde bewijs te leveren, tegenover de dienst voor rijksmaatschappelijke zekerheid, wanneer deze laatste beweert dat de uitgekeerde bedragen een loon uitmaken waarop de bijdragen moeten berekend en betaald worden en de werkgever daarentegen aanvoert dat een of andere som, die op de loonstaten voorkomt, een vrijgevigheid is.

175. — Om het loon vast te stellen moet men zich plaatsen op het ogenblik van het conflict (A. Colens, *Le contrat d'emploi,* n^r^ 26).

Men zal dus moeten nagaan, op grond van de bewijzen door de eisende partij voorgebracht, welke de omvang is van het loon op het ogenblik van het ontstaan van de betwisting.

Maar het kan gebeuren dat sommige gedeelten van het loon niet uitbetaald worden op dat ogenblik. Bijvoorbeeld een 53e week (voor zover zij contractueel verschuldigd is), bijvoorbeeld ook de zich thans fel verspreidende productiviteitspremie (Rb. Hasselt, 27 mei 1957, *T.S.R.*, 1958, 129 met noot A. Lagasse), de eindejaarspremie, het eventuele delen in de winst.

De werknemer die recht heeft op een aandeel in de winst, heeft daardoor geen recht van inmenging in het beheer van de werkgever maar kan toch door een deskundige de afrekening van de hem toekomende bedragen doen nazien of opmaken (R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* n^r^ 718 ; — W.R. Gent, 26 okt. 1936, *R.W.*, 1936-37, 515).

Al deze premies kunnen, evengoed als het basisloon, deel uitmaken van het totale loon. De eerste vraag, die daarbij moet opgelost worden, is te weten of zij werkelijk verschuldigd zijn (krachtens overeenkomst, reglement of gebruik) en eventueel waarom zij verschuldigd zijn (krachtens een arbeidsverhouding of anderszins).

Daarna kan, voor sommige van deze uitzonderlijke premies, de vraag gesteld worden of zij in aanmerking moeten genomen worden voor de berekening van het loon, indien het conflict gedurende het jaar uitbreekt op een ogenblik dat zij niet normaal berekend en uitbetaald worden.

Sommige paritaire overeenkomsten regelen het geval van de arbeiders die niet meer in de onderneming werkzaam zijn op het ogenblik van de uitbetaling. Zij voorzien doorgaans een uitbetaling die evenredig is met het aantal aanwezigheidsmaanden.

In andere gevallen is daaromtrent niets voorgeschreven. Enkelen zijn dan van oordeel dat de eindejaarspremies b.v. over het ganse jaar moeten gespreid worden om het gemiddelde loon te vinden (A. Colens, *Le contrat d'emploi,* n^r^ 26).

Deze opvatting kan verdedigd worden voor zover men met vaste premies te doen heeft.

Dezelfde oplossing geldt niet noodzakelijk voor andere uitkeringen, ondermeer voor het delen in de opbrengst. De omvang van de winst wordt gevormd door de arbeid van een gans jaar. Dus evengoed door de periode vóór het conflict als door de periode erna.

Niets belet dat het gunstige resultaat gedurende de eerste maanden op het einde wordt ongedaan gemaakt, of omgekeerd. Het is dan ook zeer moeilijk, zoniet onmogelijk het juiste recht van de werknemer te berekenen.

De gebruiken, de datum waarop de arbeidsovereenkomst een einde neemt, de min of meer effectieve deelneming van de werknemer aan het bereikte resultaat zullen als elementen dienen om een eventueel recht te staven of te verwerpen. Men zal tevens duidelijk moeten nagaan welke het juiste ogenblik is waarop deze premie of som civielrechtelijk verschuldigd is m.a.w. wanneer het recht ontstaat. Dit zal in vele gevallen de juiste oplossing aanwijzen voor de betwistingen.

176. — De vergoeding voor betaalde feestdagen stelt een afzonderlijk probleem. Deze vergoedingen worden uitbetaald door de werkgever en hebben ongetwijfeld meer het karakter van sociale voordelen, dan van een loon. Zij worden uitbetaald krachtens de wet die er ook de omvang en de betalingsvoorwaarden van regelt (Besl.w., 25 febr. 1947 ; — B. Rgt. 2 april 1947).

Deze vergoeding is gelijk aan het normaal loon van de verloren gegane dag (art. 5). Haar bedrag hangt dus in feite af van het bedrag van het loon, hoewel niet kan betoogd worden dat het verschuldigd wordt in tegenprestatie van een geleverde arbeid, en evenmin omdat de werknemer op die dagen zijn arbeidskracht ter beschikking van de werkgever heeft gesteld (noot *T.S.R.*, 1953, blz. 70 ; — Tw. *Voorrechten*, n^{r} 55).

Nochtans bepaalt de R.M.Z. in haar onderrichtingen dat hier afhoudingen verschuldigd zijn, hoewel deze uitbetaling toch meer weg heeft van een sociale vergoeding en de afhoudingen in de regel alleen op het loon dienen te geschieden.

Sommige rechtbanken hebben thans de neiging het vakantiegeld bij het loon te rekenen (Vred. Antwerpen, 4e K., 17 sept. 1952, *R.W.*, 1952-53, 562 ; *T.S.R.*, 1953, 70) of deze uitkeringen als uitgesteld loon te betitelen (Brussel, 8 sept. 1958, *J.T.*, 1958, 652 ; — Rb. Antwerpen, 14 juli 1953, *R.W.*, 1953-54, 840 ; *J.T.*, 1954, 55).

Dit komt vooral ter sprake in geval van begroting van de schade ingevolge een ongeval. De rechtspraak moet echter vermijden verwarring te stichten. De vergoeding van de vakantiedagen is door de plichtige aan het ongeval niet verschuldigd omdat deze vakantiegelden in feite een rechtstreeks of uitgesteld loon zijn, wel echter omdat zij ingevolge het ongeval niet meer zullen uitgekeerd worden en het slachtoffer hierdoor dus schade lijdt.

Anders is het evenwel ter zake arbeidsongevallen : hier wordt de vergoeding forfaitair berekend op basis van het loon. Hier is het dus wel van belang te weten of het vakantiegeld bij het loon hoort of niet.

De bezoldiging, die als basis dient voor het berekenen van de vergoeding wegens arbeidsongevallen, omvat alle lonen en voordelen, die de arbeider krachtens zijn contract kan opeisen (Cass., 23 maart 1953, *Pas.*, 1953, I, 560).

In feite is het vakantiegeld geen loon *stricto sensu*.

Het is verschuldigd krachtens de sociale zekerheid en niet in gevolge een aanwenden van arbeidskracht. In geval van contractbreuk komen zij niet in aanmerking om het forfaitair bedrag van de vergoeding te berekenen.

De handarbeider zal dit bedrag normaal het jaar nadien ontvangen en wel van de kas waarbij zijn werkgever aangesloten was.

177. — De patronale bijdragen die ingevolge de wet op de sociale zekerheid aan de rijksdienst worden uitbetaald, maken geen deel uit van het loon. Het zijn sociale vergoedingen.

De reden van hun betaling ligt thans niet in het feit dat de werknemer zijn arbeidskracht ter beschikking stelde maar in de motivering die ten grondslag ligt aan onze sociale en economische politiek.

Als inlichting kunnen wij vermelden dat de patronale bijdragen niet moeten gerekend worden bij het loon om de bevoegdheid *ratione summae* van de werkrechtersraad te bepalen (R. Geysen, *De contracten,* nr 598 ; — W.R. ber. Antwerpen, 7 maart 1934, *R.W.D.,* 1934, 136 ; *R.W.,* 1933-34, 583).

Dit beginsel geldt voor alle bijdragen, die in het kader van de rijksmaatschappelijke zekerheid tot stand komen, ook voor het vakantiegeld.

Het doet er niet toe dat deze bijdragen slechts uitbetaald worden aan wie krachtens een arbeidsovereenkomst tewerk gesteld wordt. Dit is slechts de gelegenheid, het kader, al blijft dit ook onontbeerlijk. De oorzaak van de verplichting ligt evenwel bij de wetgever.

178. — Om volledig te zijn geven wij hierna een overzicht van de onderrichtingen door de rijksdienst voor sociale zekerheid verstrekt en die het loon van de handarbeiders aanbelangen.

Dienen namelijk beschouwd te worden als een bezoldiging waarop de afhoudingen moeten geschieden :

— het vaste loon of salaris ;
— de bezoldiging voor overuren ;
— de contractueel door de werkgever verleende bedongen voordelen in natura ;
— de voor de feestdagen uitgekeerde bezoldigingen ;
— de commissielonen ;
— de contractuele deelnemingen in de winsten ;
— de contractueel aan de arbeiders toegekende premies en vergoedingen ;
— alle andere, krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen door de werkgever verschuldigde voordelen (behoudens hierna aangeduide uitzonderingen) evenals alle andere voordelen welke de werkgever krachtens beding of vast gebruik, aan de arbeider verleent, naar de mate waarin die voordelen geen perioden betreffen tijdens dewelke het contract geschorst of verbroken is.

Dienen niet als bezoldiging te worden beschouwd :

— de bij contractbreuk verschuldigde vergoedingen ;
— de wegens beroepsziekte of arbeidsongeval verschuldigde vergoedingen ;
— het aan de werklieden door tussenkomst van de verlofkassen verleende vakantiegeld ;
— de kinderbijslag toegekend krachtens de wetten op de kinderbijslag ;
— het gezinsvakantiegeld dat wordt uitgekeerd door toedoen van de compensatiekassen voor kinderbijslag ;
— de voordelen welke de werkgever uit vrijgevigheid verleent.

N.B. de terminologie van deze opsomming werd niet aangepast. Zij werd overgenomen uit de onderrichtingen van de R.M.Z.

De laatste onderrichtingen van de rijksdienst zullen in het trefwoord *Arbeidsovereenkomst (Bedienden)* opgenomen worden.

HOOFDSTUK III

Betaling van het loon in geval van verhindering om te werken — Beginsel van het gewaarborgd weekloon

179. — Uitgaande van het principe dat slechts arbeid recht geeft op loon, zou de werknemer, die geen prestatie levert, ook alle recht op loon verliezen. Dit is voor de handarbeiders lange tijd zo geweest. De laatste jaren kwam hierin wijziging langs twee kanten : enerzijds zorgde de sociale zekerheid voor compensatie in geval van ziekte, en anderzijds heeft de wetgever in 1954 en 1960, telkens op civielrechtelijk gebied, twee belangrijke inbreuken aangebracht op dit principe ; de eerste door omvorming van artikel 12, de tweede door invoering van het zogenoemd gewaarborgd weekloon.

De wet op het gewaarborgd weekloon regelt de uitbetaling van het loon in geval van :

1) schorsing wegens arbeidsongeval en ongeval op weg naar het werk ;
2) schorsing wegens ziekte en bevalling ;
3) schorsing wegens technische stoornissen in het bedrijf ;
4) schorsing wegens « klein verlet » ;
5) schorsing wegens economische oorzaken.

Het is rationeler dit telkens te behandelen, wanneer over ziekte, ongeval, enz. gesproken wordt. Daarom verwijzen wij naar de titel VI, die betrekking heeft op de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Hier volgt evenwel de uiteenzetting van de principes en de bespreking van artikel 12 (zie J. Steyaert, *De wet op het « gewaarborgd weekloon »*, *R.W.*, 1960-61, 209).

AFDELING I. — *Algemeen deel.*

§ 1. — Korte historiek van de wet.

180. — Het tot stand komen van de wet op het gewaarborgd weekloon is een hele geschiedenis geworden, die ons politiek leven op sommige ogenblikken van de legislatuur 1959-1960 heeft beheerst. Het ontwerp werd een twistappel tussen vakverenigingen en patroonsverenigingen en kwam uiteindelijk tot stand in een vorm die tot veel kritiek aanleiding geeft en noch voor- noch tegenstanders kon bevredigen.

Zij werd gestemd in de kamer op 16 juni en in de senaat op 14 juli 1960, draagt de datum van 20 juli 1960 en verscheen in het *Staatsblad* van 22-23 juli 1960 en is dus van toepassing vanaf 1 augustus 1960.

In feite werd het streven naar een gewaarborgd weekloon gesteund door de drang om meer overeenstemming te bereiken tussen het statuut van handarbeider en dat der bedienden.

Schematisch gezien kan men de oorzaak van het bestaande onderscheid tussen beide statuten zo voorstellen dat een minimalistisch ingestelde wetgever van 1900 slechts wetgevende maatregelen wenste voor de minst-bevoordeligde arbeiders namelijk de handarbeiders. Naderhand bleek een tussenkomst ten voordele van de bedienden eveneens onontbeerlijk. Zij kregen evenwel een regime dat op vele punten gunstiger was.

Wat normaal is, moest ook hier geschieden : de aantrekkingskracht van het gunstiger regime der bedienden op dit van handarbeiders heeft doorgewerkt teneinde het tweede op het niveau te verheffen van het eerste. Deze groei van het ene regime naar het andere, heeft zich de laatste jaren ook op velerlei gebied voltrokken : dit is vooral merkbaar in zake sociale zekerheid waar verschillende bepalingen onveranderd voor de twee categorieën van werknemers gelden.

Dit geldt principieel voor de werklozen-vergoeding, reglementering in zake ziekte en invaliditeit, gezinsvergoedingen. In zake ongevallen en beroepsziekten is er geen verschil.

Omtrent deze dualiteit in onze sociale wetgeving bestaat een grondige studie van M. Taquet (*Aperçu relatif à la dualité de statut juridique des ouvriers et des employés, T.S.R.*, 1959, 153).

Op burgerlijk gebied werd eveneens in 1954 een stap vooruitgegaan, toen ook voor de handarbeiders o.m. een verplichte opzeggingsperiode van een zekere duur noodzakelijk werd om een einde te stellen aan de overeenkomst (zie eveneens de gelijkvormigheid in zake schorsing tengevolge van ziekte, bevalling, legerdienst).

Het ontwerp op het gewaarborgd weekloon stuitte op een heftig verzet vanwege de patroonsverenigingen, die vele misbruiken vrezen vooral in zake vergoeding in geval van ziekte (*Med. V.B.N.*, 1959, n^{r} 6 ; — *Med. V.B.N.*, 1959, n^{rs} 25 en 32). Langs de andere kant waren vanzelfsprekend de vakverenigingen hardnekkige voorstanders. Waar zij in den beginne elk hun weg gingen, sloten zij naderhand in de Nationale Arbeidsraad een akkoord omtrent een gemeenschappelijk voorstel.

Het vraagstuk werd inderdaad aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd op verzoek van minister Servais op 22 juli 1958 en van minister Behogne op 10 maart 1959. Een akkoord werd echter niet bereikt. Het proces-verbaal van 28 mei 1959 stelde dan ook de onverzoenbaarheid van beide partijen vast wat betreft het beginsel van het gewaarborgd weekloon, hoewel de patroonsorganisaties wel bereid waren de stabiliteit van het arbeidsinkomen beter te regelen bij middel van discussies op paritair vlak (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, Verslag, 463, 53).

Het principe van het gewaarborgd weekloon stuitte eveneens op heftig verzet, vanwege de middenstandsorganisaties die o.m. vreesden de controle, noodzakelijk voor het bestrijden van de mogelijke misbruiken, niet te kunnen op zich nemen.

Op 25 juni 1959 werd op parlementair initiatief een nieuw wetsvoorstel ingediend. Dit kwam echter niet ter sprake omdat de regering zelf het initiatief wenste te nemen.

Het regeringsontwerp volgde dan op 2 februari 1960 (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, n^{r} 414). Het kwam achtereenvolgens ter sprake in de senaat en in de kamer van volksvertegenwoordigers, waar het telkens met een ruime meerderheid goedgekeurd werd.

§ 2. — Toestand in het buitenland.

181. — Het is tamelijk moeilijk zich een juist idee te vormen van de buitenlandse toestanden, omdat deze aangelegenheid niet steeds wettelijk maar dikwijls geregeld wordt bij middel van collectieve arbeidsovereenkomsten.

In Nederland is krachtens het burgerlijk wetboek, geen loon verschuldigd voor de tijd gedurende dewelke de arbeider de bedongen arbeid niet heeft verricht. Het principe dus : geen werk, geen loon (art. 1638 b B.W.).

Het burgerlijk wetboek voegt er in een volgend artikel — 1638 c — evenwel aan toe, dat de arbeider het recht op loon behoudt voor een betrekkelijk korte tijd, wanneer hij tengevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest tot werken. In geval van betwisting is de rechter geroepen om in ieder afzonderlijk geval nader aan te wijzen welke die « betrekkelijk korte tijd » is (Prof. P.W. Kamphuisen, blz. 118 en volg.).

In andere omstandigheden waar de arbeider gedurende enkele uren, hoogstens enkele dagen, belet is tot werken, behoudt hij eveneens toch het recht op loon voor een « korte naar billijkheid te berekenen tijd » (art. 1638 c, d, B.W.).

Verder heeft de Nederlandse arbeidswetgeving in het burgerlijk wetboek een eigen toepassing gegeven van de risicoregel ten laste van de werkgever : de werkwillige arbeider kan inderdaad aanspraak maken op zijn loon, indien de onderbreking te wijten is « aan 's werkgevers eigen schuld of aan een hem persoonlijk betreffende toevallige omstandigheid » (Prof. Kamphuisen, blz. 122). De rechter moet dit toepassen in de verschillende gevallen die hem voorgelegd worden (onwerkbaar weer, slapte in zaken, enz.). Deze verplichting blijft in beginsel bestaan tot de dienstbetrekking geëindigd is.

In Frankrijk is, enigszins in tegenstelling met Nederland deze aangelegenheid min langs wettelijke, meer langs conventionele weg geregeld. Verschillende collectieve overeenkomsten hadden tot doel de loonverliezen te compenseren bij werkverlet wegens gebrek aan elektrische energie, slecht weder, enz. Soms valt de betaling ten laste van de onderneming, in andere gevallen is zij ten laste van de bedrijfssector of van de staat. Enkele overeenkomsten voorzien een volledige vergoeding, andere een vergoeding aan het minimum uurloon.

In beginsel is er in geval van ziekte geen loon door de werkgever verschuldigd ; maar hier ook hebben de collectieve overeenkomsten voor de meeste bedrijfssectoren regelingen getroffen die de uitbetaling van het loon garanderen gedurende een min of meer lange tijd, meestal evenredig aan de duur van de tewerkstelling (Durand, *Traité*, II, n°s 417 en 418).

§ 3. — Grondbeginselen.

182. — Wanneer de wetgever spreekt van het « gewaarborgd weekloon » dan bedoelt hij daarmee het « loon » dat moet betaald worden in verschillende gevallen van arbeidsonderbreking. In feite echter kunnen noch de oorzaken, die tot de betaling aanleiding geven, noch de beginselen waarop de loonsaanspraken gesteund zijn, onder eenzelfde begrip ondergebracht worden.

Inderdaad :

1°) de aanleiding van de arbeidsonderbreking kan bij de werkgever te vinden zijn, omdat hij deze opzettelijk of althans onder eigen verantwoordelijkheid veroorzaakt heeft. De werkgever moet dan krachtens de beginselen van ons burgerlijk wetboek instaan voor zijn eigen fouten en nalatigheden. Hij moet dus aan de arbeider het loon betalen voor de duur dat deze zijn loon heeft moeten derven. De moeilijkheid zal liggen in het bewijs van de fout of nalatigheid ;

2°) de oorzaak van de arbeidsonderbreking kan ook bij de werknemer liggen : staking is hiervan het sterkste voorbeeld, maar daarnaast bestaan nog

andere afwezigheden b.v. wegens familiegebeurtenissen, ziekte, ongeval. Krachtens de gewone grondbeginselen van ons burgerlijk recht zou dit ten zijnen laste vallen ;

3°) er kan ook hinder komen in de uitbating : technisch defect (van mechanische aard), administratieve stoornis (bestellingen die niet tijdig volgen), economische stoornis (gebrek aan verkoop).

Hier is er geen subjectieve verantwoordelijkheid van geen van beide partijen mede gemoeid ;

4°) de oorzaak van de stoornis kan ook buiten het bedrijf liggen. Zij kan van technische aard zijn, of het gevolg zijn van een economische recessie, weersomstandigheden, bevel van de openbare overheid, enz.

Wie zal het loonverlies in al deze gevallen moeten dragen ?

Onze sociale wetgeving heeft hier ter zake een merkwaardige evolutie medegemaakt, die begonnen is toen een forfaitaire vergoeding werd toegekend tengevolge van arbeidsongevallen. Dit is dan de aanleiding geweest tot het ontstaan van de theorie van het « professioneel risico ». Er werd aldus een objectieve verantwoordelijkheid uitgedacht die zich kwam plaatsen naast de subjectieve verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze moet voor de gevolgen van zijn objectieve verantwoordelijkheid instaan zonder enige schuld, of althans zonder dat enige schuld in zijnen hoofde moet aangetoond worden, alleen omdat hij de voorwaarden tot stand gebracht heeft, die het ontstaan van het risico mogelijk maken, en hij het gezag voert over het bedrijf, waar het risico zich voordoet (Horion, *Précis,* n^r 165 ; — S. David, *Responsabilité civile et risque professionnel,* n^r 78).

In 1954 had de wetgever de toepassing van dit beginsel van objectieve verantwoordelijkheid uitgebreid toen artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst onder zekere omstandigheden het loon kwam veilig stellen voor een ganse dag. Dit kreeg thans een zeer grote uitbreiding en werd o.m. toegepast op de afwezigheden wegens technische stoornissen, economische crisis, overmacht.

Fundamenteel voor deze wet is dus de extensieve betekenis die gegeven wordt aan de risicoregel ten laste van de werkgever.

De wet van 20 juli 1960 gaat echter veel verder en regelt naast de loonsaanspraken, die steunen op de zogenaamde objectieve verantwoordelijkheid, ook zekere loonsaanspraken die niets met deze objectieve verantwoordelijkheid te maken hebben, omdat de oorzaak of aanleiding ertoe bij de werknemer zelf te vinden is.

Dit is namelijk het geval voor het recht op loon in gevallen van afwezigheid wegens ziekte, ongeval, familiale gebeurtenissen.

De feitelijke grond van deze wettelijke bepalingen ligt dan niet in een objectieve verantwoordelijkheid van de werkgever, maar in een gewijzigde opvatting nopens het loon zelf.

Het loon wordt dan beschouwd als een inkomen waarop de arbeider moet beschikken om aan alle levensnoodwendigheden het hoofd te kunnen bieden.

Fundamenteel voor de wet op het gewaarborgd weekloon is dus ten tweede de extensieve betekenis die gegeven wordt aan

het begrip loon en daarmee gepaard gaande de afbrokkeling van de vroegere voorstelling dat contractueel gezien het loon de tegenhanger is van de arbeids prestatie. Loon op feestdagen, loon bij afwezigheden wegens familiale gebeurtenissen, loon bij ziekte, kan men niet meer aanzien als de tegenprestatie wegens ter beschikking gestelde arbeidskracht.

Het bestaan van een arbeidsovereenkomst blijft wel de onontbeerlijke voorwaarde tot het totstandkomen van een recht op loon, maar de betaling ervan is niet noodzakelijk meer aan enige arbeidsuitvoering verbonden.

Van beide grondbeginselen is er onmiskenbaar veel aanwezig, maar het wordt alles gedragen door die ene drang aan de werknemers een loon uit te keren dat buiten de verhouding betaling - werkprestatie ligt, maar zich situeert binnen de verhouding arbeid - bestaan. In de bepaling van de omvang van hetgeen hierbij door de werkgever moet gedragen worden, werd empirisch te werk gegaan, rekening houdend met tal van elementen : met de drang der sociale evolutie, de druk van de vakverenigingen, tegenkantingen van de patroons-organisaties, politieke mogelijkheden, draagwijdte van de nieuwe last op de kostprijzen, enz.

Theoretisch kan men het ook anders bekijken en alles op zij zetten, zowel de contractuele verplichting als de verantwoordelijkheid, of het risico. Arbeid moet dan volledige bestaanszekerheid geven. Zo gezien worden echter alle banden met de geldende rechtsnormen zo dun, dat men van « het contractueel regime » overgaat in dit van de « sociale zekerheid ».

Dit wordt dan ook geen individuele aangelegenheid meer maar een collectieve, die solidair door de ganse economische gemeenschap zou gedragen worden.

Het is duidelijk dat onze Belgische wetgeving die weg nog niet is opgegaan.

§ 4. — Enkele algemene bepalingen en kenmerken.

183. — De wet van 20 juli 1960 was een beperkte wet in haar doelstelling en tevens, in sommige van haar beschikkingen, een tijdelijke en experimentele wet. Zij was daarenboven niet algemeen.

Dat deze wet beperkt was blijkt uit het feit dat zij het « gewaarborgd weekloon » niet zonder meer heeft willen waarborgen. Zij beoogde dit slechts te doen in sommige wel bepaalde gevallen, die evenwel veruit het grootste deel van de werkonderbrekingen omvatten (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, verslag n° 414, 22).

Vermits zij een beperkte doelstelling nastreefde, was zij niet vatbaar voor uitbreiding bij analogie.

De eerste tekst van de wet was slechts definitief wat betreft de organisatie van het gewaarborgd weekloon bij arbeidsongevallen, klein verlet en technische stoornissen. Zij was tijdelijk wat betreft de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. In deze aangelegenheid was zij tevens een experimentele wet. Dat zij niet algemeen was kan hieruit worden afgeleid dat sommige bedrijven aan de toepassingssfeer ervan konden onttrokken worden. Sinds de wijzigingen van 10 december 1962 zijn al deze punten definitief in de tekst van de wet op de handarbeidsovereenkomsten opgenomen.

184. — Al de bepalingen die het gewaarborgd loon gedurende zeven dagen betreffen, zijn van openbare orde (art. 28, *octies*).

185. — De regeling van het gewaarborgd loon was voorheen slechts van toepassing op de handarbeiders, wier rechten geregeld waren door de wet van 10 maart 1900.

De nationaliteit en de verblijfplaats van de arbeiders hebben geen belang : het volstaat dat zij krachtens een handarbeidsovereenkomst tewerk-

gesteld zijn (*Parlem. Besch.*, Kamer, Vragen en antwoorden, 26 jan. 1961, nr 4).

Dit is duidelijk want de wet is van territoriale openbare orde.

Sinds de wet van 10 december 1962 worden tal van beschikkingen op een gelijkvormige manier uitgewerkt voor de bedienden, overeenkomstig het streven van de wetgever naar een gelijkaardige regeling voor beide categorieën.

Deze bepalingen gelden niet voor het huispersoneel, noch voor de huisarbeiders.

Ook de wet van 1 april 1936 betreffende het personeel dat dienst doet op zee- en binnenschepen, werd op dezelfde manier aangepast.

186. — In beginsel is de wet algemeen van toepassing tot welke bedrijfstak de werkgevers ook mogen behoren.

Op dit beginsel zijn er nochtans twee uitzonderingen :

1) De werkgever is niet verplicht de in deze wet bedoelde uitkeringen te doen indien de betaling van het normaal loon verzekerd is in het kader van een fonds voor bestaanszekerheid.

Daarbij is de voorwaarde gesteld, dat dit fonds door een collectieve overeenkomst wordt ingericht die door een koninklijk besluit algemeen bindend verklaard werd (art. 28, *nonies*).

2) De regering heeft daarenboven de bevoegdheid sommige werkgevers van deze verplichtingen te ontslaan. Daartoe is een koninklijk besluit noodzakelijk. Dit is geldig voor ten hoogste 12 maanden en is hernieuwbaar, maar slechts na advies van het bevoegde paritair comité. Het kan betrekking hebben op alle of slechts op een gedeelte van de betrokken bepalingen (art. 28, *decies*). Het doel van deze regeling is zekere bedrijfssectoren, die in zware economische moeilijkheden verkeren, van de toepassing van de wet te ontslaan. Er werd hierbij gedacht aan de kolenindustrie (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, nr 414, 9 en 36 ; — memorie van toelichting, *Parlem. Besch.*, Kamer, nr 414, 8).

Aldus geschiedde dit door het koninklijk besluit van 29 juli 1960 voor de werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van de nationale gemengde mijncommissie (*Staatsblad*, 1 aug. 1960, het besluit trad in werking vanaf 2 aug. 1960). Zij werden vrijgesteld van de verplichtingen die bevat zijn in artikel 15 van de wet van 20 juli 1960 d.w.z. van de verplichting loon uit te keren in geval van ziekte. De andere bepalingen van de wet bleven van toepassing. Een gelijkaardige ontheffing werd toegestaan voor werkgevers, die onder het nationaal paritair comité voor het textielbedrijf uit het administratief arrondissement Verviers, min de kantons Eupen-Malmedy en Sankt-Vith, ressorteren (zie K.B. 26 maart 1961, *Staatsblad*, 1961, 3227). Speciale voorwaarden waren gesteld opdat de werkman de voordelen van artikel 15 zou kunnen genieten.

Geen van beide vrijstellingen is thans nog van kracht.

De wet van 10 december 1962 heeft de bestaande tekst gepreciseerd door eraan toe te voegen dat alle verplichtingen van Hoofdstuk III *bis* door het koninklijk besluit kunnen aangepast of opgeschort worden.

Dus zowel de verplichtingen die voorkomen in geval van technische stoornis, ziekte, ongeval, bevalling, slecht weder, militaire dienst, klein verlet, als de schorsing wegens economische oorzaken.

AFDELING II. — *Bepaling van het normaal loon.*

187. — Gans het ontwerp strekt ertoe het zogenaamd normaal loon uit te keren gedurende bepaalde perioden van arbeidsonderbreking. Maar wat is normaal loon? De wet van 20 juli 1960 geeft de oplossing hiervan in het artikel 28 *septies,* dat tegelijkertijd antwoordt op de vragen wat het basisloon is en voor welke dagen dit loon moet uitbetaald worden. Een kleine aanvulling werd door artikel 14 van de wet van 10 december 1962 ingevoerd.

a) Betreffende het bedrag van het basisloon wordt verwezen naar het besluit-wet van 25 februari 1947. Dit regelt het toekennen van het loon op bepaalde feestdagen en laat aan een koninklijk besluit de zorg over vast te stellen met welke elementen rekening moet gehouden worden voor het berekenen van het normaal loon. Het besluit van de regent van 2 april 1947 heeft dit in artikelen 3 en volgende vastgelegd. De regeling is verschillend naargelang de arbeider per uur, prestatie, stuk, met drinkgeld enz. betaald wordt.

Basis van de berekening is het loon met de voordelen *in natura.* Het normaal loon omvat inderdaad alle geldpremies en de voordelen *in natura,* die aan de arbeiders worden toegekend. De voordelen *in natura* worden forfaitair geschat op de bedragen vastgesteld voor de toepassing van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantiedagen.

Premies en andere voordelen die, zelfs wanneer zij betrekking hebben op de beschouwde periode, op het einde van het jaar worden betaald, worden niet begrepen in het normaal loon.

Hoe wordt dit loon berekend?

— Wanneer het loon van de arbeider per uur wordt berekend dan mag hij, voor elke dag, aanspraak maken op de betaling van zijn uurloon vermenigvuldigd met het getal der verloren arbeidsuren. Het gemiddelde per uur van de premies wordt berekend over de betaalperiode die aan de verletdag voorafgaat.

— Wanneer de arbeider per prestatie wordt betaald, mag hij aanspraak maken op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon van de twee weken die aan de verletdag voorafgaan, gedeeld door twaalf.

— Wanneer de arbeider per stuk of bij onderneming wordt betaald, mag hij aanspraak maken op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon van de vier weken die aan de verletdag voorafgaan, gedeeld door het getal der dagen waarop hij gearbeid heeft gedurende deze periode.

— Wanneer de arbeider geheel of hoofdzakelijk met drinkgeld of met een aandeel in de winst wordt betaald, mag hij aanspraak maken op de betaling van een loon dat overeenstemt met het forfaitaire dagloon dat voor de toepassing van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid in aanmerking komt; indien dergelijk loon niet vastgesteld is, wordt het forfaitair loon bij ministerieel besluit bepaald.

Artikel 14 van de wet van 10 december 1962 heeft een versoepeling mogelijk gemaakt van de methode om het normaal loon te berekenen.

Ten einde het mogelijk te maken rekening te houden met de wijzen van forfaitaire berekeningen van de lonen eigen aan bepaalde bedrijfstakken, kan een koninklijk besluit afwijken van de gewone berekeningstechniek (overeenkomstig de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar). (*Parlem. Besch.*, 1961-62, Wetsontwerp, Memorie van Toelichting, 369, 6).

Deze bepaling werd hoofdzakelijk gewijzigd omdat er zich in een enkele bedrijfstak — die van de bosontginners — moeilijkheden hadden voorgedaan in verband met de verwijzing naar de wet van 25 februari 1947, waarvan de berekeningsmethode in hun geval niet kon worden toegepast.

Het nationaal paritair comité voor de houtnijverheid heeft daarom geadviseerd voor deze werknemers een speciale berekening in te voeren (zie verklaring van de minister, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1961-62, Verslag, 369, 25).

b) De vergoede dagen worden eveneens door de wet bepaald. Alle dagen van de periode van werkonderbreking zijn immers niet gelijkaardig. Er kunnen naast de gewone arbeidsdagen ook in voorkomen : werkbare dagen waarop echter niet gewerkt wordt, eveneens zon- en feestdagen.

Welnu, de wettelijke oplossing is de volgende : het loon is enkel verschuldigd voor de dagen van gewone activiteit, waarvoor de werknemer aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te werken (art. 28 *septies*, eerste lid). De arbeider zal dus een loon krijgen voor alle dagen waarop hij normaal had gewerkt en dus een normaal recht op loon had bekomen, ware hij daartoe niet verhinderd geweest (P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, nr 25).

Twee voorbeelden : de arbeider die onder een vijfdagenweekregeling werkt, heeft geen recht op loon voor de dag (gewoonlijk zaterdag) waarop hij normaal niet moet werken. Aan de andere kant heeft de arbeider recht op het loon voor de verloren zondag, telkens als die dag een dag van gewone bedrijvigheid is, waarvoor de arbeider normaal aanspraak op loon had kunnen maken (art. 35).

Indien er een betaalde feestdag in de periode van 7 dagen valt, zal deze dag al dan niet vergoed worden naargelang de arbeider al dan niet aan de vereisten voldoet die daartoe gesteld zijn door de wet op de betaalde feestdagen.

Tenslotte moet hier nog op gewezen worden dat de titel van de wet die spreekt over « gewaarborgd weekloon » niet verkeerd mag worden verstaan op grond van de « zeven dagen » waarvan sprake in de tekst. Zeven dagen wil niet zeggen van zondag tot zondag ; zeven dagen wil evenmin zeggen : zeven arbeidsdagen. De wet bedoelt hier in feite kalenderdagen. Een ziektegeval, een technische stoornis doet zich dus voor de 12 februari, het recht op loon blijft behouden voor de periode van en met 12 februari tot en met 18 februari.

188. — De bedragen, die krachtens deze wet uitbetaald worden, zijn als loon aan te zien.

Dit heeft o.m. tot gevolg dat alle fiscale en sociale afhoudingen zullen moeten verricht worden en dat de werkgever zijn sociale bijdragen zal moeten storten (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, Verslag, nr 453, 12 en verklaring

van de minister, *Parlem. Bespr.*, Kamer, 14 juni 1960, 46). Er zal dus met deze bedragen eveneens rekening moeten gehouden worden bij de berekening van het loon voor vakantiedagen, arbeidsongevallen of beroepsziekten.

AFDELING III

Betaling van het dagloon in geval van arbeidsonderbreking.

§ 1. — Beginselen.

189. — Volgens de wettekst van artikel 12, zoals deze in 1954 gewijzigd was, had de arbeider, die geschikt was om te werken, zich normaal voor zijn werk komt aanbieden, maar in de onmogelijkheid gesteld was zijn dagtaak te volbrengen om een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, recht op zijn normaal loon, overmacht uitgezonderd.

Dit was bijvoorbeeld het geval telkens de werkgever nagelaten had tijdig grondstoffen te bestellen, zodat hij zijn werknemers niet kon tewerk stellen. Hij is het loon verschuldigd. Was er overmacht omdat de bestelde goederen door een ramp niet tijdig aangevoerd werden, dan was er overmacht en geen loonsaanspraak mogelijk.

Deze tekst gaf aanleiding tot menige discussie o.m. met betrekking tot de betekenis van de woorden « normaal voor zijn werk aanbieden », eveneens wat betreft de gevolgen van de ziekte die zich gedurende de arbeidsuren voordoet (zie hieromtrent o.m. noot Helin in *T.S.R.*, 1958, 90, en noot A. Lagasse in *T.S.R.*, 1956, 69).

De nieuwe tekst houdt rekening met de bestaande rechtspraak en gaat verder dan het vroeger artikel 12 door het uitzonderingsgeval van de overmacht af te schaffen (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, Verslag, n^rs^ 463, 26, 27 en 31 ; — wetsontwerp, Memorie van Toelichting, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, 414, 4).

De vernieuwde tekst van artikel 12 luidt als volgt :

Heeft recht op zijn normaal loon, de arbeider die op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg van het werk en onafhankelijk is van zijn wil ;

2. die buiten het geval van staking, wegens een oorzaak, die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij het werk niet kan beginnen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

Er kan van die bepalingen slechts worden afgeweken krachtens een koninklijk besluit.

De wettekst, die van 1900 tot 1954 rechtsgeldig was, verplichtte de werkgever loon te betalen, indien de werkman op de werkplaats aanwezig was en door toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid gesteld was om te arbeiden, en de toelating niet kreeg om de werkplaats te verlaten. Deze maatregel kon slechts

ingeroepen worden door de arbeiders die per stuk of per taak, en niet per dag of per uur betaald werden. Het is van zeer groot belang te wijzen op de woorden « door toedoen van de werkgever ». Deze woorden werden inderdaad beperkend geïnterpreteerd door de rechtspraak. Om dit toedoen te bewijzen eiste zij immers dat er schuld zou bestaan in hoofde van de werkgever. Het is o.m. om deze soms moeilijk te bewijzen schuld te vermijden, dat de nieuwe tekst de woorden « een van zijn wil onafhankelijke oorzaak » gebruikt.

§ 2. — Algemene voorwaarden van toepassing.

190. — 1) De arbeider moet geschikt zijn om te werken d.w.z. dat de arbeider in zodanige toestand weze dat hij op normale wijze zijn gewoon werk kan verrichten (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1952-53, nr 543, blz. 13).

De besprekingen die de wet van 1960 voorafgingen, hebben hier niets aan toegevoegd of gewijzigd, tenzij dan deze verduidelijking : dat deze geschiktheid tot werken moet bestaan « op het ogenblik dat de arbeider zich op het werk aanbiedt » (art. 12, eerste lid).

2) De arbeider moet zich normaal voor zijn werk komen aanbieden.

Deze woorden, die in de vroegere tekst voorkwamen, kregen door het arrest van het hof van cassatie (17 jan. 1958, *T.S.R.*, 1958, 88) een uitleg, die wel voor betwisting vatbaar was, maar thans tijdens de voorbereidende werken op de nieuwe wet bevestigd werd.

Wat is inderdaad « zich normaal voor zijn werk aanbieden » ?

Dit is zich aanbieden zoals overeengekomen o.m. op de tijd, het uur en de plaats, die tussen partijen bedongen was.

De uitleg van het hof van cassatie was veel gunstiger voor de werknemer. Ook een arbeider die te laat kwam, kon krachtens deze interpretatie nog aangezien worden als hebbende zich normaal aangeboden.

Slechts in volgende gevallen kan beslist worden dat een arbeider zich niet normaal aanbiedt :

a) het geval dat iemand zich aanbiedt om aangenomen te worden. Dit lijkt nogal evident, want er bestaat nog geen arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat hij zich aanbiedt. Hij zal dus niet een ganse dag, maar slechts voor de werkelijk gepresteerde uren betaald worden ;

b) het geval dat iemand op voorhand verwittigd wordt dat hij zich niet moet aanbieden omdat de overeenkomst geschorst werd wegens de ongunstige weersomstandigheden (art. 28 *ter*).

Deze restrictieve zienswijze werd door de regering in haar wetsontwerp overgenomen (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Memorie van Toelichting, nr 414, 4).

§ 3. — Verschillende gevallen van toepassing.

Er bestaan verschillende gevallen van toepassing naargelang de ontreddering zich voordeed tijdens het vervoer of tijdens het werk zelf.

A. — *Ontreddering op weg naar het werk.*

191. — a) De arbeider begeeft zich op weg, maar komt te laat.

Ten einde iedere verwarring dienaangaande te vermijden werd de wettekst in de commissie gewijzigd zodat er thans duidelijk vermeld staat dat het recht op loon behouden blijft ook aan de arbeider, die zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voorwaarde evenwel dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overgekomen is op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil.

Doet de ontreddering zich voor gedurende het vervoer, dan is er geen twijfel meer mogelijk : het loon is verschuldigd. De arbeider zal natuurlijk het voorval moeten bewijzen, hij zal tevens moeten aantonen dat alles buiten zijn toedoen is geschied.

Daarmede zijn alle moeilijkheden niet opgelost. Een treinontsporing is vanzelfsprekend een duidelijk geval, maar *quid* indien het defect zich voordoet aan het vervoermiddel van de werknemer zelf ? In beginsel behoudt hij ook dan het recht op loon maar hoe kan hij bewijzen dat hij dit steeds met zorg heeft onderhouden ?

Anderzijds kan men zich afvragen of de werkgever geen verhaal heeft tegen de vervoerondernemingen, wiens voertuigen de arbeiders niet, op telaat op hun werk brachten.

Zoals gezegd kan de werkgever de overmacht niet meer inroepen om aan de loonsaanspraken van zijn werknemers te ontsnappen. De vraag blijft echter open hoe de toestand is wanneer de hindernis komt van een staking. De wettekst is niet zeer duidelijk wat betreft een staking die uitbreekt gedurende het trajekt. Wij menen nochtans dat het recht op loon zal vervallen zo voor de arbeiders, die aan de staking deelnemen, als voor de andere. De voorbereidende werken laten niet toe hier enig onderscheid in te maken.

Een andere vraag blijft nog open wanneer de ontreddering zich voordoet vóór de arbeider zich naar zijn werk begeeft en hij er door belet wordt zich op weg te begeven. Op grond van de tekst is het een onontbeerlijk vereiste dat de werknemer op weg was naar zijn werk, om naderhand loon te kunnen eisen. De rechtspraak zal het echter niet steeds gemakkelijk hebben om uit te maken wat het in feite betekent « zich op weg begeven ».

192. — b) De arbeider begeeft zich op weg maar biedt zich niet op zijn werk aan.

Hij heeft geen recht op vergoeding wegens loonverlies. Artikel 12 is niet op hem van toepassing. Het is inderdaad onontbeerlijk dat de werknemer zich op het werk zou aangeboden hebben.

Wanneer moet de arbeider zich aanbieden ?

De wet beslist dat het recht op loon behouden blijft voor wie zich met vertraging aanbiedt. Mag men daaruit besluiten dat een arbeider zich nog kan aanbieden na het sluiten van de fabriek of het aflossen van zijn ploeg ? Een negatief antwoord schijnt zich te moeten opdringen : de werkgever kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor hetgeen buiten de normale arbeidsdag gebeurt.

Tenslotte nog deze belangrijke opmerking : de arbeider heeft als plicht, op grond van de arbeidsovereenkomst en de goede trouw waarmede zij moet uitgevoerd worden, alles te doen wat hij kan om de ontreddering te vermijden. Maar hij heeft ook als plicht al het mogelijke te doen om, wanneer er een hindernis is, de gevolgen ervan zo klein mogelijk te houden.

Aldus zal hij de breuk aan eigen vervoermiddelen zo spoedig mogelijk herstellen, en alle andere vervoermiddelen gebruiken, die te zijner beschikking staan.

B. — *Verhindering om verder te werken.*

193. — Daarnaast wordt door artikel 12 een loonsaanspraak toegekend aan de arbeider die zich op het werk bevindt, maar het niet kan aanvangen, of wanneer hij het aangevangen heeft, het niet kan voortzetten.

Onder de normale omstandigheden heeft hij recht op normaal loon d.w.z. geschikt zijn om werken en zich normaal hebben aangeboden.

Dit recht blijft bestaan welke ook de oorzaak weze van de schorsing. Er zijn slechts twee uitzonderingen :

1) het geval van de staking ;

(Zie W.R. Gent, 23 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, 266 : waar de vergoeding van art. 12 toch werd toegekend niettegenstaande de werkonderbreking te wijten was aan staking in een electriciteitscentrale. De raad was van oordeel dat de woorden « in geval van staking » restrictief moesten toegepast worden op de staking en het bedrijf zelf. Deze stelling schijnt, op grond van de voorbereidende werken, moeilijk te verdedigen).

2) het geval waar de werkonderbreking aan zijn eigen wil te wijten was.

Deze tekst gaat dus veel verder dan voorheen, omdat in de vorige reglementering alle gevallen van overmacht uitgesloten worden.

Thans is de overmacht geen reden meer om aan de arbeider zijn normaal loon te ontzeggen. Indien het werk dus stilvalt ingevolge overmacht dan behoudt de arbeider het recht op het loon van de begonnen arbeidsdag.

Overmacht is dus geen reden meer om het dagloon niet uit te keren. Overmacht is iedere gebeurtenis, die onafhankelijk van de wil van de schuldenaar, een zodanige hinderpaal is dat de uitvoering onmogelijk, zoniet ten zeerste bemoeilijkt wordt.

Krachtens de algemene rechtsbeginselen zal de overmacht de overeenkomst schorsen of verbreken, naargelang zij definitief of tijdelijk een einde stelt (of althans voor zeer lange tijd) aan de overeenkomst.

Welnu, hier kan slechts sprake zijn van het tweede geval, m.a.w. telkens de overeenkomst door overmacht verbroken wordt, is geen vergoeding voor de niet gepresteerde uren verschuldigd (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Verslag, nr 414, 29). Het contract en alle verplichtingen hebben een einde genomen op het ogenblik van het voorvallen van de overmacht.

Dit is bijvoorbeeld het geval voor de fabriek die door een ramp geteisterd wordt zodat de arbeiders voor onafzienbare tijd zonder werk vallen.

Dit is ook het geval voor de onderneming die, op bevel van de openbare overheid, definitief stilgelegd wordt.

194. — Bij de overmacht horen ook thuis de zogenaamde technische stoornissen die zich binnen of buiten het bedrijf kunnen voordoen (bijvoorbeeld de zeer lage temperatuur van het atelier ingevolge breuk in de verwarmingsinstallatie : W.R. Luik, 19 juni 1961, *T.S.R.*, 1962, 39).

Voor de technische stoornissen die zich binnen het bedrijf voordoen, is er geen moeilijkheid ter zake : artikel 28 regelt deze aangelegenheid (zie verder, nr 332). Maar het probleem stelt zich anders voor de technische stoornissen die hun oorzaak vinden buiten het bedrijf. De wetsgeschiedenis bewijst heel duidelijk dat de wetgever in deze aangelegenheid het beginsel van het gewaarborgd weekloon niet heeft willen toepassen (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Memorie van Toelichting, nr 414, 5).

Maar vallen deze technische stoornissen ook buiten de toepassing van artikel 12, zodat er zelfs geen dagloon zou verschuldigd zijn ?

Onder het vorige regime was hier geen vergoeding voorzien omdat dit gevallen van overmacht waren die buiten de wet vielen. Thans echter stelt de kwestie zich enigszins anders. Wanneer wij naar het antwoord zoeken, vinden wij in de eerste plaats een verklaring van de verslaggever in de kamer : « indien echter de onderneming of een deel van de onderneming niet werken kan wegens het feit dat stroomtoevoer van buitenuit afgesneden wordt, dan is alleen het dagloon gewaarborgd volgens het bestaande artikel 12 van de wet op het arbeidscontract » (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 9 juni 1960, 4). Alle discussies in de kamer die tot doel hadden de werkgever te ontslaan van de verplichting het loon uit te keren, in geval van technische stoornissen die zich buiten de onderneming voordoen, hadden betrekking op het weekloon en niet op het saldo van het dagloon verschuldigd krachtens artikel 12 (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1959-60, 14 juni 1960, 50).

Wanneer wij echter het verslag van de senaatscommissie doornemen, staan wij voor een andersluidende interpretatie. « In antwoord op een lid voegt de minister hieraan toe dat de toestand dezelfde is in geval in een electriciteitscentrale buiten de onderneming een technische stoornis voorkomt ».

De minister paste daarop het beginsel toe dat hij zojuist had uiteengezet : « in zulk geval hebben wij te doen met een oorzaak die buiten de onderneming ligt en de werkgever is dus niet verplicht het loon te betalen » (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, Verslag, nr 463, 32).

Was de minister mis, of had de verslaggever Claeys het verkeerd voor ?

Dergelijke contradictorische uitspraken beletten elk nuttig gebruik van de voorbereidende werken. De tekst moet dus zelf spreken. In dit opzicht is de bedoeling die de wetgever had met het schrappen van de woorden « overmacht uitgezonderd » duidelijk. Overmacht kan dus niet meer ingeroepen worden.

Is nu het stilvallen van een electriciteitscentrale geen typisch geval van overmacht (*anders : Meded. V.B.N.*, 1950, nr 20) ? Stilvallen van een centrale ingevolge staking : toepassing van artikel 12 (W.R. Gent, 23 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, 266, met noot G. Hélin).

195. — Er zijn evenwel gevallen van overmacht, die enige moeilijkheid zouden kunnen opleveren. Indien namelijk de overmacht zich voordoet v ó ó r dat de arbeider zich naar zijn werk begeeft. De werkgever kan hem verwittigen zich niet aan te bieden, of hij kan het niet doen.

a) De werkgever heeft de arbeider verwittigd.

Was het beletsel een geval van overmacht dat in het kader van het « gewaarborgd weekloon » geregeld is (namelijk technische stoornis in het bedrijf, gebrek aan werk) dan past men de bepalingen toe zoals zij in de nieuwe wet vermeld staan.

Is het een geval dat niet onder het « gewaarborgd weekloon » valt (namelijk een technische stoornis die zich buiten het bedrijf voordoet of slecht weder) dan is geen betaling verschuldigd, ook niet voor de eerste dag. De overmacht heeft immers de arbeidsovereenkomst geschorst vanaf het ogenblik dat de overmacht zich voordoet, de arbeider kan de gevolgen van deze schorsing niet teniet doen door zich niettegenstaande een verwittiging toch op weg naar het werk te begeven.

b) De werknemer werd niet verwittigd.

Hij heeft zich op weg begeven en zich normaal aangeboden : toepassing van artikel 12, zoals hierboven uiteengezet.

(Voor « slecht weder », zie verder, n^rs 370 en volg.).

S t a k i n g .

196. — Een ander geval dat thans geregeld wordt, is dit van de staking : « buiten het geval van staking » zegt het 2° van artikel 12. Deze enigszins dubbelzinnige bepaling heeft vooral in de senaatscommissie enige discussie uitgelokt. Het is evident dat de arbeider, die zelf staakt geen recht heeft op het loon voor de dag waarop gestaakt wordt.

Er is in deze wet slechts sprake van de schorsing ingevolge staking van andere arbeiders. De wet heeft in dit geval de toepassing van artikel 12 uitgesloten : telkens een bedrijf stilligt ingevolge staking van een deel van het personeel, of van andere arbeiders (in een elektrische centrale, in het vervoer) is het loon van de begonnen dag n i e t verschuldigd. Dit werd door sommige parlementsleden bestreden, maar uiteindelijk werden de amendementen, ingediend om het loon ook in geval van staking te waarborgen, verworpen (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, n^r 463, 31).

De werkgever die de staking inroept zal desgevallend de onmogelijkheid om de arbeiders tewerk te stellen, moeten bewijzen.

197. — Z i e k t e v a n d e w e r k n e m e r .

De betaling van de arbeidsdag, waarop de betrokken persoon ziek werd, heeft in de rechtspraak aanleiding gegeven tot uiteenlopende interpretatie en tot een arrest van het hof van cassatie (7 nov. 1957, *T.S.R.*, 1958, 21) dat het recht op loon voor die dag bevestigde. Dit recht wordt thans in de wet opgenomen (art. 15, eerste lid van de wet van 20 juli 1960).

Dit recht kan thans niet meer betwist worden.

De gewone voorwaarden moeten natuurlijk vervuld zijn, d.w.z. dat :

a) de arbeider zich op het werk heeft aangeboden, wat meteen alle recht op loon uitsluit voor de arbeider, die ziek wordt op weg naar het werk en naar huis terug moet ;

b) hij geschikt is tot werken op het ogenblik dat hij zich voor het werk aanbiedt (art. 12, eerste lid). Dit kan aanleiding geven tot zeer kiese toestanden. Hoe kan de werkgever weten of iemand arbeidsgeschikt is of niet ? Hij moet kunnen rekenen op de goede trouw van de betrokkene.

c) de arbeider moet door de ziekte belet zijn te werken (wat deze dus zal moeten bewijzen).

Logischerwijze mogen echter de ziektegevallen uitgesloten worden, die te wijten zijn aan de eigen schuld van de werknemer (gevolgen van dronkenschap of wangedrag b.v.).

§ 4. — Mogelijke ontheffing van deze verplichting.

198. — De voorschriften van deze wet zijn van openbare orde ; nochtans kan ervan afgeweken worden door een koninklijk besluit, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de nationale arbeidsraad.

De tekst van artikel 12 werd in die zin door de wet van 10 december 1962 gewijzigd. Het volstaat dus niet dat er een beslissing van het paritair comité zou bestaan, beslissing die door een koninklijk besluit algemeen bindend verklaard werd. De afwijking zelf moet het voorwerp uitmaken van een koninklijk besluit, omdat de regering geoordeeld heeft dat zij de bevoegdheid moest hebben zelf na te gaan of de beslissing van het paritair comité afweek van de bepalingen van artikel 12 door aan de werknemers voordelen toe te kennen, die klaarblijkelijk lager waren dan die welke hun door de wet werden verleend (*Parlem. Besch.*, 1961-62, Wetsontwerp, Memorie van Toelichting, Kamer, 369, 2 ; en Verslag, Kamer, 1961-62, 369, 16 ; Senaat, 1961-62, Verslag, 426, 10 ; *Parlem. Hand.*, Kamer, 26 juni 1962, 21 : verklaring van de verslaggever).

Onder het vroeger artikel 12 bestonden reeds enkele beslissingen van paritaire comités. Deze blijven geldig tot wanneer zij door nieuwe besluiten opgeheven worden (art. 47, w. 10 dec. 1962). Zij houden in ieder geval op uitwerking te hebben bij het verstrijken van de negende maand, die volgt op de inwerkingtreding van de nieuwe wet d.i. op 10 september 1963 (zie art. 49 van de wet van 10 dec. 1962).

HOOFDSTUK IV

Schuldeiser en schuldenaar van het loon

AFDELING I. — *Door wie moet het loon betaald worden ?*

199. — Het loon wordt in de regel betaald door de werkgever. De betaling van het loon ligt trouwens in zijn normale bevoegdheid, hij is immers het loon verschuldigd. Maar dit is niet onontbeerlijk (R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* n^r^ 733). Inderdaad, indien de werknemer als tegenprestatie voor zijn arbeid een loon moet ontvangen, wordt nochtans nergens bepaald dat de uitbetaling ervan op de werkgever zelf zou berusten. Een dergelijke verplichting behoort niet tot de essentie van de arbeidsovereenkomst (*R.P.D.B.,* n^rs^ 312, 317 ; — Cass., 23 okt. 1950, *Pas.,* 1951, I, 90 ; — Horion, *Examen de jurisprudence, Droit social, R.C.J.B.,* 1952, 130).

Wel is de werkgever het loon verschuldigd, wat daarom nog niet wil zeggen dat hij het loon uitbetaalt. Deze uitbetaling kan door de werkgever of door de overeenkomst op zodanige wijze geregeld worden dat een ander persoon het in zijn plaats zou doen (Cass., 10 febr. 1938, *Pas.,* 1938, I, 40 ; — Cass., 23 dec. 1943, *Pas.,* 1944, I, 121).

Het belang van deze kwestie komt aan het licht telkens deze derde het loon niet zou uitbetalen. Dan behoudt de werknemer nog steeds zijn verhaal tegen de werkgever, want de loonschuld berust uiteindelijk op de werkgever. Deze aangelegenheid ontmoet men het meest in gevallen waar een commissieloon wordt uitbetaald (porteurs van de spoorwegen, dienstpersoneel in hotels...). De verplichting tot uitbetaling berust bij die personen ten voordele van wie de arbeidsprestatie geleverd werd (vervoer van bagage, opruimen der kamers...) hoewel de werknemers in dienst staan van een ander persoon — werkgever — met wie zij de arbeidsovereenkomst hebben gesloten (N.M.B.S. - hotelier, enz... ; — Brussel, 25 febr. 1920, *J.T.,* 1921, 248 ; — Horion, blz. 46 ; — in de zin van de verantwoordelijkheid van de werkgever : W.R. ber. Brussel, 4 jan. 1932, *R.W.D.,* 1933, 47).

Dit vonnis heeft betrekking op een geval waar de cliëntele aanvaard en gevolgd wordt door de directie zelf, terwijl de werknemer slechts materieel werk verricht, zoals het hem wordt opgelegd. Het risico voor de niet uitbetaling van het loon moet dan uiteindelijk gedragen worden door de persoon die de bevoegdheid heeft de cliëntele te weigeren of te aanvaarden. Hier dus de werkgever.

Anders ware het voor de bediening in de spijshuizen op voorwaarde dat de werknemer zelf een toezicht heeft over de cliëntele en eventueel de bediening zou kunnen weigeren. Men zou in deze gevallen ook moeilijk de aansprakelijkheid voor het niet uitbetalen van het loon uiteindelijk op de werkgever leggen.

Dergelijke toestanden zijn evenwel slechts uitzonderingen. Doorgaans blijft de werkgever in feite voor de uitbetaling van het loon aansprakelijk, ook wanneer dit door een derde moest geschieden, omdat het loon in eerste instantie uit de arbeidsverhouding voortspruit.

AFDELING II. — *Aan wie moet het loon uitbetaald worden ?*

200. — De algemene regelen over de uitbetaling van de schulden zoals zij in het burgerlijk wetboek zijn opgenomen, zouden hier onveranderd van toepassing zijn, ware het niet dat een speciale wet de modaliteiten van uitbetaling is komen regelen voor sommige werknemers.

Deze wet die tamelijk recent is — zij dagtekent van 22 juni 1953 (*Staatsblad,* 1 juli 1953) — bracht een aantal wijzigingen en aanvullingen aan de wet van 16 augustus 1887. Zij stelt als grondregel voorop dat « de bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers aan de werknemer zelf moet uitbetaald worden » (art. 2, thans art. 4 van de wet van 16 aug. 1887). Dientengevolge is het in principe verboden het loon aan een derde — zelfs een volmachtdrager — uit te keren.

De *ratio legis* bestond erin gebeurlijke misbruiken tegen te gaan die zich in hoofde van zekere volmachtdragers zouden kunnen voordoen. Vooral zou dit het geval zijn in mijnwerkersstreken waar talrijke Vlaamse en vreemde arbeidskrachten zijn ingezet. Deze personen logeren of nemen hun eetmalen vaak gedurende een kortere of langere tijd in daartoe meestal speciaal opgerichte kantines of pensions. Het gebeurt dat houders van deze inrichtingen zich volmachten laten afgeven om het loon te gaan afhalen bij de werkgever voor personen die bij hen logeren. De wetgever meende dat deze praktijken moesten tegengewerkt worden omdat zij het vrije beschikkingsrecht van de werknemer over zijn loon kunnen verhinderen. Het is inderdaad niet denkbeeldig dat deze personen aldus in de praktijk de werknemers ertoe zouden aanzetten hun loon te verbruiken in hun pension, kantine of winkel.

De nieuwe wet heeft daarom nieuwe artikelen : 4, 4 *bis,* 4 *ter* in de wet van 16 augustus 1887 ingelast. De artikelen 4 en 4 *ter* hebben betrekking op de personen die de vergoeding in ontvangst nemen. Artikel 4 *bis* van zijn kant heeft betrekking op de plaats waar deze vergoeding wordt uitbetaald.

201. — De grondregel van de nieuwe wet is, zoals gezegd, de verplichting het loon aan de werknemer zelf uit te betalen behoudens, voegt de wet eraan toe, overeenkomst tussen de partijen.

Is er daarentegen geen geldige overeenkomst tussen partijen voorhanden dan kan het loon onder geen voorwaarden aan een derde uitbetaald worden.

De wet vereist evenwel voor deze overeenkomst geen bijzondere formaliteiten. Het is ook niet nodig dat zij vooraf zou tot stand komen, zodat de werknemers of werkgever hierover, op het ogenblik van de uitbetaling van het loon, stilzwijgend kunnen overeenkomen.

202. — Zoals gezegd wordt deze wet door strafbepalingen kracht bijgezet. Zij is dus van openbare orde. De personen die erin vermeld staan, kunnen deze verbodsbepalingen niet ontgaan door zich te beroepen op bepalingen van het werkplaatsreglement, of door te gewagen van de gewoonte, of stilzwijgende toestemming van vakverenigingen die vooraf zou gegeven zijn. Aan de andere kant brengt dit mede dat de wet strikt moet uitgelegd worden en het verbod enkel de personen betreft die met name genoemd zijn.

203. — Op het eerste gezicht schijnt de wet er zich toe te beperken algemeen geldende civielrechtelijke beginselen te herhalen. Men verlieze echter niet uit het oog dat deze beginselen thans strafrechtelijk gesanctioneerd worden. De werkgever of zijn aangestelde die zonder overeenkomst het loon aan anderen uitbetalen, kunnen beboet worden (art. 10). Dit alles naast het risico dat zij lopen het loon een tweede maal te moeten betalen.

De mening wordt verdedigd (*Med. V.B.N.*, 1953, nr 27) dat de werknemer die belet is, steeds in de mogelijkheid zal zijn, het loon door zijn vrouw of een van zijn kinderen te laten afhalen. De werkgever zal er goed aan doen in die gevallen om een volmacht te verzoeken.

204. — Het volgende artikel (art. 4 *ter*) heeft dan betrekking op de personen aan wie — zelfs niet mits het akkoord van de partijen waarvan sprake in artikel 4 — in geen enkel geval opdracht kan gegeven worden om het loon af te halen. Krachtens een *juris et de jure* vermoeden, worden bedoelde personen verondersteld er voordeel bij te hebben dat de werknemer overbodig of overdreven zou verteren. Het bewijs dat de betrokken personen er in feite geen belang bij hebben zou tot niets dienen (*Med. V.B.N.*, 1953, nr 27). Geen enkele soort volmacht, noch mandaat, kunnen dit verbod opheffen ; dus noch een mondeling, noch schriftelijk, algemeen of speciaal, al dan niet bezoldigd mandaat. Deze verbodsbepaling is dubbel. Het is eerst en vooral aan de werkgever, zijn vrouw, zijn kinderen die met hem inwonen, of zijn aangestelden verboden het loon aan de in de wet aangeduide personen af te geven.

Het is van de andere kant aan deze laatste personen verboden het loon te ontvangen. Beide kunnen dus een overtreding begaan die strafrechtelijk kan vervolgd worden (art. 10, tweede en derde lid).

205. — De personen die door deze verbodsbepaling getroffen worden zijn de volgende :

1°) de exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine of een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden.

Te oordelen naar de tekst van de wet strekt deze haar toepassing niet uit tot de logementshuizen waar geen eetwaren, dranken of goederen te koop worden aangeboden ;

2°) de vrouw, de kinderen of de aangestelden van de hierboven aangeduide personen ;

3°) alle personen die bij de onder 1° bedoelde personen inwonen.

Men lette er wel op dat deze verbodsbepaling absoluut is en zelfs niet door een overeenkomst tussen werkgever en werknemer kan ongedaan gemaakt worden.

Wanneer dit toch zou gebeuren, is de betaling nietig, en staat de werkgever, buiten de strafrechtelijke sancties aan het gevaar bloot een tweede maal te moeten betalen. Ten ware natuurlijk de verrijking zonder oorzaak of de kwade trouw van de werknemer zelf hier zouden kunnen tegengeworpen worden.

206. — Er valt op te merken (zie *Parlem. Hand.*, Senaat, 29 mei 1953, blz. 1393) dat het steeds toegelaten blijft aan de werknemer een deel van zijn loon af te staan binnen het kader van de bepalingen van de wet van 18 augustus 1887 op de afstand en inbeslagneming van het loon. De personen die in de voorgaande nummers werden opgesomd zijn van dergelijke afstand niet uitgesloten.

207. — Tenslotte heeft de wetgever gemeend zekere gevaarlijke praktijken te moeten voorkomen. Daarom werd artikel 4 *quater* in de wet ingelast waardoor het verboden is aan elke, niet tot de onderneming behorende persoon, zelfs indien hij handelt op grond van een mondelinge of schriftelijke, algemene of speciale lastgeving of volmacht :

1°) gewoonlijk aan die werknemers gelden voor te schieten en vervolgens van de werkgever het loon van die werknemers te ontvangen ;

2°) gewoonlijk tegen vergoeding, van de werkgever het loon van die werknemers te ontvangen.

Voor het bestaan van beide overtredingen is gewoonte vereist. Er kunnen dus gevallen bestaan waar de werknemer zijn loon kan laten afhalen door een persoon die hem geld heeft voorgeschoten of door een persoon die voor het afhalen van het loon van hem een zekere vergoeding ontvangt.

Wat hier vereist wordt is dus de gewoonte aldus te handelen. Maar de gewoonte moet niet noodzakelijk tegenover een bepaalde werkman bestaan. Het volstaat dat die gewoonte in hoofde van de betrokkene tegenover verschillende werknemers bestond.

Ten tweede is vereist dat de persoon in kwestie niet tot de onderneming zou behoren. M.a.w. is een lid van de onderneming, die gewoonlijk geld voorschiet aan zijn medearbeiders of gewoonlijk een premie krijgt van de werkgever en mits volmacht het loon van de medearbeiders afhaalt, niet door deze verbodsbepalingen getroffen. Dergelijke handelwijze is geoorloofd.

De wet maakt ten andere geen onderscheid, om het even of de betrokken persoon een werkgezel zij of de werkgever.

208. — Tenslotte is het nooit verboden volmacht te geven aan iemand om het loon af te halen — en dit zelfs gewoonlijk te doen — wanneer dit kosteloos gebeurt. Er kunnen immers gevallen voorkomen (ziekte, verre afstand...) waar de werknemer er zelfs voordeel bij heeft dergelijk mandaat te verlenen. Het ware zelfs toegelaten de betrokken persoon hiervoor te belonen met een of andere beloning op voorwaarde dat deze maar niet het karakter zou krijgen van een commissieloon (zie *Parlem. Hand.*, Senaat, 29 mei 1952, blz. 1398 ; — *Med. V.B.N.*, 1953, nr 27).

Wij herinneren aan het feit dat de vorige verbodsbepaling zowel de werkgever als de betrokken persoon op het oog had. Beiden konden vervolgd en veroordeeld worden. Dit is hier niet meer zo. De wetgever oordeelde terecht dat de werkgever zich zeer moeilijk zou kunnen rekenschap geven of alle vereiste elementen aanwezig zijn in hoofde van de persoon die het geld komt halen. Biedt deze persoon dus een geldige volmacht aan, dan zal de werkgever hem ook het loon van de werknemer kunnen overhandigen. Alleen de persoon die het geld afhaalt, kan vervolgd worden.

HOOFDSTUK V

Het vrije beschikkingsrecht over het loon

209. — Artikel 6 van de wet van 16 augustus 1887 heeft een beginsel geformuleerd dat wel als de basis mag aangezien worden van geheel de wetgeving op het loon.

De arbeider moet over zijn loon naar vrije wil kunnen beschikken. Daartoe is het verboden aan de werkgevers, directeurs, voormannen, ploegbazen, bedienden van een openbare of private administratie, aannemers of onderaannemers, aan de arbeiders die onder hun gezag werken, voorwaarden op te leggen die hun het vrije beschikkingsrecht over het loon zouden ontnemen.

Het is eveneens verboden over dergelijke voorwaarden met de arbeiders overeen te komen. Deze instructies of overeenkomsten zijn volstrekt nietig.

De wetgever wilde hoofdzakelijk de misbruiken tegengaan die er o.a. in bestonden de werknemers te verplichten, waren bij hen of hun verwanten aan te kopen of hun geld te verteren.

Deze misbruiken in Nederland genoemd « gedwongen winkelnering » werden er verboden door artikel 1637 s. (zie Prof. Kamphuizen, *o.c.*, nr 145).

Omdat deze misbruiken ook bestonden in het verteer te doen geschieden bij de verwanten van de werknemer is door de wet een dubbel vermoeden ingericht (art. 9).

Enerzijds worden alle leveringen vanwege de vrouw of de kinderen van de bovenvernoemde personen aan de werknemers gedaan, verondersteld rechtstreeks gedaan te zijn door de werkgevers, bestuurders of ploegbazen zelf.

En omgekeerd worden alle leveringen gedaan aan de vrouw of de kinderen van de werknemer, die met hem leven, verondersteld aan de werknemer persoonlijk gedaan te zijn.

Beide vermoedens zijn evenwel slechts *juris tantum*.

210. — Dezelfde wet heeft eveneens uitzonderingen voorzien namelijk :

1. De werkgever kan met werknemers overeenkomen of hun voorwaarden opleggen betreffende de voorwerpen in artikel 2 opgesomd (zie verder, nr 223 : werkgereedschap, uniform... ; — art. 6, eerste lid).

2. Werkgever en werknemer kunnen met elkander overeenkomen (hier kan dus geen sprake zijn van verplichting) omtrent een pacht die de huisvesting of het genot van een stuk grond tot voorwerp heeft (art. 9, tweede lid).

HOOFDSTUK VI

Hoe wordt het loon gemeten ?

211. — De voornaamste bepalingen hieromtrent zijn begrepen in de wet van 16 augustus 1887 (zoals ze gewijzigd werd door de wet van 15 juni 1896 door toevoeging van een art. 10 *bis*) en vooral in die van 30 juli 1901.

De beginselen die aan de basis liggen van deze wetgeving zijn de volgende :

1) Het recht om de meting van het loon door de werklieden te laten controleren. Dit controlerecht slaat niet alleen op de meting en weging van de produktie, maar op alle aangelegenheden die ertoe bijdragen de hoeveelheid en hoedanigheid van het werk na te gaan, ten einde het bedrag van het loon vast te stellen. Dit controlerecht is absoluut en kan geenszins beperkt worden. Daarom heeft de arbeider evenwel het recht nog niet om dit op alle uren van de dag uit te oefenen (Velge, I, n^r 141, met verwijzing naar de voorbereidende werken). De werkplaatsreglementen kunnen hier een regeling in treffen.

Dit principe vindt zijn toepassing, niet alleen op alle werklieden die reeds het voordeel genieten van de wet van 16 augustus 1887, maar ook op de landbouwwerklieden en op diegene die bij de werkgever woning en voeding genieten (zie art. 10 *bis* en 12, tweede lid, wet 16 aug. 1887 : deze waren, zoals gezegd, van de overige voordelen van deze wet uitgesloten).

2) Het verbod bij de meting van de geleverde arbeid, maten en gewichten te gebruiken die niet volgens het metriek stelsel zijn berekend. Men moet dus het metriek stelsel volgen, telkens het loon afhangt van een maat (lengte - oppervlakte - inhoud - gewicht) en tevens dit stelsel gebruiken voor de berekening. Het metriek stelsel werd ingevoerd door de wet van 1 oktober 1855. Hierbij kunnen bij koninklijk besluit voor bepaalde nijverheden uitzonderingen worden toegestaan (K.B. 1 okt. 1903 en 16 juli 1905).

3) Tevens houdt deze wet de verplichting in de meetinstrumenten te laten nagaan en loden. Dit geschiedt krachtens de voorschriften opgenomen in de wet van 1 oktober 1855 (betreffende de maten en gewichten).

4) Tenslotte moet de werkgever, die met zijn werknemer een gedeeltelijke afrekening maakt, aan deze een staat overhandigen waarin de hoeveelheid van het geleverde werk alsmede het uitbetaalde loon vermeld staat.

De regering bezit, ingevolge artikel 3, de bevoegdheid om o.m. voor sommige nijverheden het gebruik van speciale meetapparaten toe te staan.

Zie aldus het gebruik van de zgn. scheutentellers in de weverijen (K.B. 1 okt. 1903).

212. — Deze beginselen zijn van openbare orde. Het ware bijgevolg verboden hier bij werkplaatsreglementen of overeenkomst er anders in te voorzien. De overtredingen worden ten andere gestraft overeenkomstig artikel 10 voor de wet van 16 augustus 1887 en artikelen 7 en volgende voor de wet van 30 juli 1901. Met dien verstande evenwel dat voor de overtreding op artikel 10 *bis* (eerste beginsel) noodzakelijkerwijze het bedrag moet bewezen worden (Abel et Lagasse, I, n^{r} 184, met aangehaalde voorbereidende werken).

HOOFDSTUK VII

De uitbetaling van het loon

AFDELING I. — *Waar moet het loon betaald worden ?*

213. — Hier zijn ingevolge de wet van 16 augustus 1887 — onlangs nog aangevuld door die van 22 juni 1953 — enkele zeer belangrijke bepalingen uitgevaardigd die tot doel hadden misbruiken te keer te gaan. In principe is de uitbetaling van het loon onderworpen aan de regelen van het burgerlijk wetboek. De partijen kunnen met andere woorden, zelf deze aangelegenheid door overeenkomst regelen. Dit kan aldus uitdrukkelijk in het werkplaatsreglement bepaald zijn of stilzwijgend door gewoonte aangewezen worden. Is daaromtrent niets voorhanden, dan moet het loon uitbetaald worden ten huize van de schuldenaar: in dit geval ten kantore van de werkgever (art. 1247 B.W).

De wet van 16 augustus 1887 had hier reeds heel duidelijke verbodsbepalingen uitgevaardigd. Het is verboden de werknemers uit te betalen in herbergen, drankgelegenheden, winkels of in alle plaatsen die aan dergelijke lokalen palen.

Hierop staan ernstige straffen tegen de overtreders (art. 10). Ook derden die hieraan hebben meegewerkt kunnen vervolgd worden.

(Over de wordingsgeschiedenis van deze wet zie prof. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique,* meer speciaal blz. 208 en volg.; voor Nederland, art. 55 van de drankwet, verbod tot uitbetaling in lokaal waarvoor een vergunning A werd verleend).

214. — Thans bestaat sinds de laatste wijzigingen een gebods- en een verbodsbepaling. Het nieuwe artikel 4 stelt immers als regel dat het loon moet uitbetaald worden op de plaats van het werk. Logischerwijze betekent dit: op de burelen van de fabriek voor de arbeiders die er werkzaam zijn, op de werven voor diegenen, die buiten de bedrijfsmuren aan het werk worden gesteld.

Er zou evenwel een andersluidende overeenkomst mogelijk zijn mits voorafgaande overeenkomst tussen de werkgevers en werknemers.

Uit een deel der parlementaire besprekingen zou blijken dat om geldig te zijn er hier een individuele overeenkomst vereist is zodat de vermelding in het werkplaatsreglement onvoldoende ware (*Parlem. Bespr.,* Senaat, 29 mei 1953, blz. 1396; — zie kritiek hierop *Med. V.B.N.,* 1953, nr 27). Dit schijnt overdreven. Alles komt er tenslotte op neer de bedoeling na te gaan van de werkgever.

Vergeten wij ten andere niet dat in tal van ondernemingen de ondernemingsraad zelf kan geroepen worden om aan de opstelling van het werkplaatsreglement deel te nemen wat op een werkelijk akkoord van de betrokken partijen kan wijzen.

Daarenboven bestaat er zoals gezegd, ook een verbodsbepaling. Het nieuwe artikel 4 *bis* heeft de bestaande opsomming van de wet van 16 augustus 1887 hervormd door haar een meer algemeen karakter te geven. Het is thans verboden het loon uit te betalen, in een kantine of een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden, of in de belendende lokalen.

Hierop is evenwel een uitzondering gemaakt ten voordele van de personen die in dergelijke lokalen tewerkgesteld zijn.

215. — Voor het bestaan van het misdrijf is het niet noodzakelijk dat de werkgever (eventueel de houder van de lokalen) tot enig verteren zou hebben aangezet. Het volstaat dat de uitbetaling in de verboden lokalen heeft plaats gehad (Gent, 10 nov. 1890, *J.T.*, 1890, 1365).

216. — Er weze aangestipt dat, indien de betaling gebeurde in overtreding van de wet, de werkgever zich toch van zijn verplichting heeft gekweten. Hij is m.a.w. civielrechtelijk in orde en kan niet tot een nieuwe betaling gedwongen worden (Durand, *o.c.*, II, n^{r} 344).

De Nederlandse wet regelt deze aangelegenheid door middel van artikel 1638 k: de plaats van betaling is diegene die aangewezen wordt door de overeenkomst (eventueel de collectieve arbeidsovereenkomst) of bij ontstentenis daarvan door het gebruik. Geeft dit geen oplossing, dan kan, volgens de Nederlandse wet het loon een haalschuld of een brengschuld zijn, al naargelang van de keuze van de werkgever (Prof. Kamphuisen, *o.c.*, n^{r} 129).

Afdeling II. — *Wanneer moet het loon uitbetaald worden ?*

217. — In principe gelden hier de regelen die door de overeenkomst werden bepaald. Het spreekt vanzelf dat alles moet geschieden met regelmatigheid en zo kort mogelijk na de arbeidsprestatie, b.v. per maand, om de veertien dagen of om de acht dagen.

In de ondernemingen waar een werkplaatsreglement moet voorhanden zijn is de werkgever verplicht de tijdstippen van uitbetaling in het werkplaatsreglement aan te duiden (wet 15 juni 1896, art. 2, 4°).

Vele werkplaatsreglementen zijn echter op dit stuk verouderd, omdat ondertussen kortere betalingstermijnen in voege kwamen. Daarom zal de gewoonte hier vaak de oplossing geven. Het gebeurt ook dat deze tijdstippen door paritaire comités werden vastgelegd. Ook de wetgever is hierin regelend tussenbeide gekomen. Maar slechts in een uitzonderlijke tekst.

Door een besluitwet van 20 september 1945 wordt artikel 5, eerste lid van de wet van 1887 in die zin gewijzigd dat de lonen die geen 100 fr. per dag overtreffen, tenminste tweemaal per maand moeten uitbetaald worden. Er kan hoogstens een tijdruimte van zestien dagen tussen twee betalingen gelaten worden.

218. — De wet bepaalt eveneens een speciale regeling voor de arbeiders die op stuk, op maat, of bij wijze van aanneming werken (art. 5, tweede lid). Hier zal tenminste tweemaal per maand een afrekening moeten geschieden. Ter gelegenheid van iedere gedeeltelijke afrekening zal telkens aan de arbeider een staat moeten overhandigd worden waarop de hoeveelheid gepresteerde arbeid en de omvang van het loon aangeduid staan.

219. — Verder is de wetgever evenwel niet meer regelend opgetreden, in tegenstelling met vreemde wetgevingen bijvoorbeeld de Nederlandse, waar wat betreft de tijdstippen van uitbetaling, een detailopgave aangegeven wordt (art. 1638 c tot en met o).

Het blijkt dus in ieder geval dat de lonen niet onmiddellijk eisbaar zijn, d.w.z. in deze zin dat de arbeider niet onmiddellijk na de prestatie zijn loon kan opvorderen. M.a.w. indien het waar is dat het loon onmiddellijk verschuldigd is na de arbeid of meer algemeen na het ter beschikking stellen van de arbeidskracht, dan is het even waar dat het verschuldigde loon niet onmiddellijk opvorderbaar is. Dit wil daarom niet zeggen dat de werkgever het recht zou hebben de betalingen naar eigen goeddunken op te schorsen of te fractioneren.

Indien de berekening van het loon om de week, of om de maand gebeurt, zal ook de betaling om de week of maand plaatshebben. Gebeurt de berekening om het jaar of na langere tijdstippen, dan zal ook de betaling zolang aanslepen : bijvoorbeeld tantièmes, produktiviteitspremies. Tenslotte is dit alles een kwestie van goede trouw, wel wetende dat de arbeider zijn loon nodig heeft om te leven en dat van hem niet kan gevraagd worden dat hij krediet zou geven aan zijn werkgever.

De Nederlandse wetgeving voorziet (buiten de interesten) een wettelijke civielrechtelijke boete ten voordele van de werknemer indien de werkgever door zijn schuld het eisbaar loon niet betaalt, uiterlijk de derde dag na de datum waarop de betaling had moeten geschieden (art. 1638 q B.W. ; — Prof. Kamphuisen, n^r 131).

In België bestaat dergelijke boete niet. Wel zou de arbeider recht hebben op de wettelijke interesten indien de voorwaarden daartoe vervuld zijn (art. 1153 B.W.).

Ook de Franse wet (art. 44 *Code Trav.*) is reglementerend opgetreden om een korte periodiciteit in de betaling te waarborgen.

220. — Er zijn in de wet ook geen vereisten voorgeschreven die aangeven binnen welke termijn na het sluiten van de werkperiode, zal moeten uitbetaald worden. Deze termijn kan, naar hetgeen gebruikelijk is twee, drie of b.v. vijf dagen duren. Het is evenwel onontbeerlijk dat alles met regelmatigheid zou gebeuren. Deze termijn stemt tenslotte overeen met de tijd die de werkgever nodig heeft om zijn boekhouding bij te werken.

221. — Personen die hun werk verlaten, kunnen in principe de afrekening slechts vragen op de normale tijdstippen voor loonsuitbetalingen voorgeschreven, tenzij hierover anderszins zou bepaald worden in de overeenkomst of het werkplaatsreglement (art. 11 houdt hieromtrent immers geen speciale bepalingen in ; — zie Abel et Lagasse, *o.c.*, II, n^r 1905 over het verwerpen van amendementen die ertoe strekken het verschuldigde loon bij het stopzetten van het werk binnen de 24 uur te doen uitbetalen).

Het is duidelijk dat de werknemer op de gestelde tijden recht heeft op zijn gehele loon ineens.

De werkgever kan de betaling niet spreiden over verschillende uiteenlopende data. Dit ware een manier van handelen die tegen de goede orde zou indruisen. Het loon is inderdaad een levensnoodzakelijkheid voor de werknemer (zie over het alimentair karakter van het loon : Durand, II, n^rs 325 en 344).

Dit wil daarom niet zeggen dat de werkgever niet mag betalen door middel van voorschotten om dan op een bepaalde termijn de definitieve afrekening te doen. Dergelijke methode zal in het werkplaatsreglement opgenomen worden. Zij zal evenwel nooit kunnen aangewend worden als camouflage voor een wederrechtelijk achterhouden van een stuk van het verschuldigd loon, noch de regelmatige afrekening op relatief korte tijdstippen mogen beletten. De voorschotten zullen ten andere het effectief verschuldigd loon zo juist mogelijk benaderen.

Geschiedt de betaling niet op het voorgeschreven tijdstip of althans niet met de vereiste regelmatigheid dan kan dit gelijk staan met een afdanking met alle gevolgen die een dergelijke houding met zich kan medebrengen (W.R. Brussel, 21 april 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1905, 37). Dit zou ten andere kunnen aanleiding geven tot vergoeding van de schade, indien bewezen is dat de nalatigheid van de werkgever om het loon op de voorgeschreven plaats en tijd te betalen, de arbeider tijdverlies heeft veroorzaakt en hem ertoe genoopt heeft speciale verplaatsingskosten te maken (W.R. Brussel, 31 jan. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 211).

De rechtspraak was van oordeel dat de werknemer in deze gevallen ten andere onmiddellijk het werk zou kunnen verlaten zonder vooropzegging van zijnentwege (W.R. Brussel, 17 jan. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 182).

Zoals men bemerkt, zijn hier geen strafrechtelijke sancties voorhanden. De werkgever is slechts burgerlijk aansprakelijk voor het niet betalen van het loon, terwijl hij daarenboven wel strafrechtelijk kan aansprakelijk gesteld worden voor het niet naleven van de verscheidene modaliteiten waarin de betaling moet geschieden (plaats van de betaling, munt enz...).

In Frankrijk bestaat het verbod om het loon op zon- en feestdagen uit te betalen (art. 45, Boek I, *Code Trav.*). Dergelijk verbod bestaat in België *nominatim* niet. Maar in feite is dit ook in ons land onmogelijk. Hoe zou dit anders te verzoenen zijn met het verbod van zondagsarbeid voor de bedienden die het loon moeten uitkeren ?

AFDELING III. — *Hoe moet het loon uitbetaald worden ?*

222. — Hieromtrent heeft de wet van 16 augustus 1887 eveneens verbodsbepalingen uitgevaardigd. De lonen moeten in geld met wettelijke koers uitbetaald worden (metalen of papieren geld : « klinkende munt », zegt art. 1).

Deze wet richt zich tegen het zogenaamde trucksysteem en de gedwongen winkelnering wat vroeger wel in voege was (zie Prof. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, blz. 62 en 214 ; — voor Nederland : Prof. Molenaar, II, nr 70 ; — Frankrijk : Durand, II, nr 328 ; — Duitsland : Nikisch, I, nr 356 [*Gebot der Barzahlung*]).

Door deze wet is het dus verboden de lonen door middel van koopwaar uit te betalen. Het is evenzo verboden het loon uit te betalen door bons rechtgevende op koopwaren.

223. — De wet is van toepassing op alle lonen, ook die voor overuren betaald. Eveneens op de premies en andere vergoedingen voor zover evenwel

deze krachtens de arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn. Ook op de loonbijslag die moet betaald worden indien de werknemer in overuren heeft gewerkt.

Vanzelfsprekend geldt dit niet voor de vrijgevigheden van de werkgever (Velge, I, n^r 135).

Worden hierdoor bedoeld de lonen van alle arbeiders; nergens wordt hieromtrent een onderscheid gemaakt naargelang van de aard of de plaats van het werk (Abel et Lagasse, *o.c.*, I, n^rs 100 en volg.).

De wet heeft evenwel enkele uitzonderingen toegelaten waar de uitbetaling dus mag geschieden door verrekening van de tegenwaarde van sommige leveringen.

1. De landbouwarbeiders, de dienstboden, de werklieden die kost en inwoning genieten bij hun werkgever (art. 12). Voor deze arbeiders is de wet van 16 augustus 1887 niet van toepassing. Hun lonen kunnen dus volledig in leveringen *in natura* bestaan.

2. De werkgever mag wel aan zijn arbeiders, mits afhouding op het loon, volgende prestaties leveren (art. 2):

1) logement;

2) het gebruik van een stuk grond;

3) werkgereedschap dat nodig is voor het werk, en het onderhoud van dit gereedschap;

4) materialen of grondstoffen die nodig zijn voor het werk voor zover de levering ervan ten laste valt van de werklieden krachtens het gebruik of de overeenkomst;

5) het uniform of de speciale kledij die de werklieden verplicht zijn te dragen.

De wet voegt hier evenwel een belangrijke beperking aan toe: de voorwerpen opgesomd onder 3, 4, 5 mogen niet geleverd worden tegen een prijs die duurder is dan de kostprijs (over de notie kostprijs zie Abel et Lagasse, *o.c.*, I, n^rs 111 en volg.). Het criterium is dat de werkgever op de verkoop van deze zaken geen winst mag nemen. Hij zal ze dus afstaan ofwel tegen zijn aankoopprijs ofwel tegen hun werkelijke kostprijs.

3. De bestendige deputatie kan aan de werkgever de toestemming verlenen om, mits afhouding op het loon, eetwaren, klederen of brandstoffen te leveren (art. 3). Hier moet de afhouding eveneens geschieden op basis van de kostprijs.

In al deze uitzonderingsgevallen is de schuldvergelijking wel mogelijk. Zij zou zelfs het ganse loon kunnen opslorpen. Volgens Velge (I, n^r 138) staan wij hier voor een schuldvergelijking (art. 1290 B.W.) zodat ook de voorwaarden hiertoe moeten vervuld zijn: de beide schulden moeten uit geld bestaan (of vervangbare zaken), zij moeten vaststaan en opeisbaar zijn en beide partijen moeten persoonlijk elkanders schuldenaar zijn.

224. — Het doel van de wetgever lag erin iedere misrekening betreffende de waarde van grondstoffen of handelszaken, die in de plaats van het loon zouden worden uitgekeerd, te vermijden en aan de andere kant

te beletten dat een afbreuk zou worden gedaan aan het vrije beschikkingsrecht van de werknemer op het resultaat van zijn arbeid.

De waarde van de goederen kan het best bepaald worden op basis van de in omloop zijnde geldende muntspeciën.

Iedere overeenkomst die de bepalingen van de wet van 16 augustus 1887 schendt is nietig want deze wet is van openbare orde (art. 6 B.W. ; — W.R. Brussel, 4 okt. 1933, *Pas.*, 1935, III, 44).

225. — De burgerlijke sanctie van deze bepalingen is dus de absolute nietigheid van de betaling (art. 1, w. 18 aug. 1887 : Van Goethem-Geysen, blz. 61 ; — *R.P.D.B.*, n^rs^ 328 en 331).

De arbeiders die koopwaar zouden ontvangen hebben, bezitten het recht een tweede betaling te eisen (voor de strafrechtelijke sancties, zie art. 10, 11).

226. — Men mag zich echter niet vergissen wat betreft de werkelijke draagwijdte van de wetsbepaling. De eigenlijke bedoeling van de wet lag erin de arbeiders te beschermen tegen bestaande misbruiken. In artikel 6 komt deze doelstelling het best tot uitdrukking waar aan de arbeider het volledig beschikkingsrecht over zijn loon wordt verzekerd (Cass., 20 maart 1899, *Pas.*, 1899, I, 146).

Vandaar dat een schuldvergelijking tussen het loon enerzijds en een schuld aangegaan wegens leveringen door de werkgever anderzijds, in beginsel onmogelijk is. Ook gedeeltelijke schuldvergelijking is onmogelijk (Abel et Lagasse, I, n^r^ 109). Wat natuurlijk niet wil zeggen dat de werknemer zijn schuld niet zou mogen voldoen op het ogenblik dat hem dit het best past, en namelijk wanneer hij bij de betaling het geld in handen krijgt (*ibid.*, I, n^r^ 107, en aangehaalde rechtspraak ; — Velge, I, n^r^ 136).

227. — Een vraag die in dit verband kan gesteld worden is te weten of de betaling van de lonen ook in vreemde munt zou mogen geschieden.

In Nederland (Prof. Molenaar, II), blijkt dit wel mogelijk maar slechts voor de grensgemeenten, voor de overige niet (art. 1338, b tot en met j).

In Frankrijk is de uitbetaling in vreemde munt verboden door de *Code du Travail* (Durand, II, n^r^ 328).

Wij laten hier buiten beschouwing of er zich bezwaren zouden voordoen vanwege de Belgische wisselreglementering. Dit stelt een afzonderlijk probleem.

Theoretisch, althans oordelend naar de tekst van de wet, is er bezwaar tegen dergelijke betaling.

De wet vereist inderdaad de wettelijke koers : dit wil zeggen de « in België wettelijke koers ». Wat vanzelfsprekend niet wil zeggen dat de berekening niet zou kunnen gebeuren op basis van een vreemde munt.

De wet heeft inderdaad betrekking op de uitbetaling.

De Nederlandse wet bepaalt dat in vreemd geld vastgesteld loon omgerekend wordt naar de dagkoers.

Hetzelfde treft men aan in Duitsland.

Ook voor België is dergelijke omrekening tenslotte de enige manier van handelen. Het ware inderdaad niet aan te nemen muntspeculaties toe te laten op het verschuldigde loon.

228. — Een bijkomende vraag betreft de industriesectoren die Belgische arbeidskrachten in de vreemde gebruiken. Hier is de uitbetaling in vreemde munt mogelijk voor zover de uitkering werkelijk in de vreemde geschiedt. Gebeurt de uitbetaling in België, dan blijft de verplichting gelden in Belgische wettelijke koers uit te betalen, ook al werd de arbeidsprestatie volledig in de vreemde verricht. De wet van 16 augustus 1887 is inderdaad een strafwet wier uitwerking territoriaal moet worden toegepast (zie wat de zeelieden betreft, W.R. Antwerpen, 3 juni 1941, *onuitg.*).

229. — Tenslotte moet erop gewezen worden dat de uitbetaling per cheque, wissel of postmandaat volkomen geldig is. Inderdaad is het wel het inzicht van de wetgever elk betalingsmiddel toe te laten, waardoor de werknemer zijn loon ontvangt in munt met wettelijke koers. Deze betalingsmiddelen voldoen aan de vereisten.

Zie in Frankrijk de wet van 20 december 1940 ; — zie eveneens voor Duitsland, Nikisch, I, n^r^ 357.

Er zal vanzelfsprekend moeten onderzocht worden of dergelijke betalingsmethode contractueel toegelaten is, of het mandaat geprovisioneerd was (zoniet heeft de arbeider inderdaad geen loon ontvangen) en of dit geen middel was om de datum van uitbetaling wederrechtelijk te verschuiven.

Het hoeft geen betoog dat deze manier van betalen zeker niet met de gewoonten overeenstemt, met uitzondering dan voor de rijksadministratie.

De overgrote meerderheid van de werknemers zullen zich dan tegen een dergelijk procédé kunnen verzetten op grond van het gebruik ter zake. Dit kan nochtans in hun voordeel zijn, bijvoorbeeld in geval van afwezigheid wegens ziekte. Het ware in ieder geval niet onmogelijk deze methode bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk te stipuleren.

230. — De bijzondere aandacht mag gevestigd worden op het feit dat de overtreding op de bepalingen van de wet van 16 augustus 1887 zelfs dan zou bestaan, wanneer zij met toestemming van beide partijen was geschied (Abel et Lagasse, I, n^r^ 106).

231. — Men moet dit artikel dat verband houdt met de zogenaamde « verboden winkelnering » in verband brengen met het volgende en namelijk met artikel 7 waarbij zekere afhoudingen mogelijk zijn. Dit wordt verder besproken (zie verder, n^rs^ 257 en volg.).

AFDELING IV. — *Het bewijs van de uitbetaling van het loon.*

232. — Voorheen waren de werknemers in deze aangelegenheid zeer benadeeld : artikel 1781 B.W. stelde als regel voorop dat de werkgever geloofd werd op zijn woord o.a. in alle aangelegenheden die het loon van de werknemers betroffen.

Dit artikel werd op 10 juli 1883 opgeheven door artikel 1 van de « wet op de werkliedenboekjes ».

Het grondbeginsel betreffende het bewijs in zake arbeidsovereenkomsten wordt ons verstrekt door artikel 4 van de wet van 10 maart 1900 : « In zake arbeidsovereenkomst is, bij gebrek aan schriftelijk bewijs, het bewijs door getuigen toegelaten, wat ook de waarde zij waarover geschil is ».

Daarbij dient men rekening te houden met de verschillende bewijsvormen die door de praktijk in ons bedrijfsleven zijn ontstaan. Aldus ontmoet men vaak de gewoonte het loon aan de handarbeiders af te geven tegen een getekend ontvangstbewijs op een loonlijst. In andere gevallen bepaalt het werkplaatsreglement dat de werknemers die hun loon niet hebben ontvangen een zeker aantal dagen hebben om daarop klacht in te dienen, na die datum worden zij verondersteld het loon te hebben ontvangen.

Veronderstelling, die vanzelfsprekend steeds door het tegenbewijs kan teniet gedaan worden.

In andere gevallen geldt nog als gevestigde gewoonte dat het loon wordt overhandigd door de betrokken oversten van de werknemer (ploegbazen, brigadiers...). Deze kunnen dan desnoods als getuigen opgeroepen worden.

AFDELING V

Documenten die met het loon moeten opgesteld worden.

233. — Ingevolge de wet van 26 januari 1951 op de boekhoudkundige documenten, is de werkgever verplicht een loonfiche aan te leggen voor iedere werknemer.

De bepalingen die hierop moeten voorkomen staan vermeld in artikel 6, K.B. 12 november 1952 en hebben betrekking op het aantal uren, het bedrag van het loon en de afhoudingen. Zij moeten m.a.w. aan de werknemer toelaten zijn loon na te rekenen. Daartoe heeft hij trouwens het recht om minstens tweemaal per week deze bescheiden in het bureel van de fabriek na te gaan (art. 14). Een exemplaar van de loonfiche moet hem op het einde van het boekjaar overhandigd worden.

Welke is de bewijskracht van deze documenten ?

Hun bewijskracht gaat tenslotte niet verder dan het doel waarvoor zij opgelegd werden, namelijk vereenvoudiging en systematisering van de boekhouding en mogelijkheid tot controle vanwege de werknemer. Zij kunnen dus niet gelden als bewijs van aanvaarding van het basisloon, van het verschuldigde loon, van het aantal uren, van het feit dat het loon werkelijk werd overhandigd enz... Vergeten wij niet dat zij door de diensten van de werkgever opgesteld worden.

Artikel 4 van de wet van 10 maart 1900 laat ter zake arbeidsovereenkomst heel duidelijk iedere vorm van bewijs toe. De wet op de vereenvoudiging van de loondocumenten heeft hierin geen wijziging gebracht.

HOOFDSTUK VIII

Inbeslagneming en afstand van loon

AFDELING I

Beginselen - Inbeslagneming en afstand van het loon.

234. — Zoals andere maatregelen de bedoeling hadden de arbeider te beschermen tegenover de economische sterkere partij die de werkgever is, zo hebben de maatregelen, die thans besproken worden, het inzicht zijn bestaansmogelijkheden te beveiligen tegen een totale inbeslagneming door zijn eigen schuldeisers. De wetgever was van oordeel dat voor de arbeiders steeds een minimumloon moest verzekerd blijven.

Daarom kwam de wet van 18 augustus 1887 tot stand (gew. door de wet van 25 mei 1920, 7 aug. 1922, en 5 maart 1932), waardoor het beslag en de afstand van het loon beperkt werden tot zekere bedragen (Fr. Van der Elst, *Wetgeving betreffende het beslag op en de afstand van het loon, R.T.*, 1942-43, n^rs^ 310-332).

Sindsdien werd het principe van deze wet uitgebreid tot alle sociale vergoedingen.

Geheel de wetgeving heeft tot doel de arbeiders te beschermen, zo is ook deze wet van openbare orde.

Men moet uitgaan van het beginsel dat de schuldenaar met al zijn goederen instaat voor de betaling van zijn schulden. De werknemer staat dus ook met gans zijn loon in voor de voldoening van zijn schuldeisers. Dit is het algemeen civielrechtelijk beginsel dat ook in het arbeidsrecht zijn toepassing vindt. Wil er dus een gedeelte van de goederen aan het algemeen pand van de schuldeisers onttrokken worden, dan moet dit, als uitzondering, geschieden krachtens een wet. Deze uitzondering zal daarenboven restrictief moeten uitgelegd worden. Er is een speciale wettekst toe vereist om een gedeelte van het loon aan het normale pand van de schuldeisers te onttrekken. Is deze wettekst niet voorhanden, dan blijft het loon of de vergoeding in haar geheel vatbaar voor beslag.

235. — Het is nuttig hier te wijzen op het feit dat het wetboek van burgerlijke rechtsvordering nog andere verbodsbepalingen inhoudt (zie art. 581, 582, 592). Enkele ervan houden verband met de beroepsactiviteit, b.v. :

— het verbod beslag te leggen op de boeken die betrekking hebben met het beroep van de beslagene tot een bedrag van 2.000 fr., naar dezes keuze (art. 592, 3°) ;

— de werktuigen van de ambachtslieden nodig voor hun persoonlijke beroepsbezigheden (art. 592, 6°) ;

— de wedden van de staatsambtenaren (wet 21 ventôse, jaar IX) kunnen slechts in beslag genomen worden op basis van 1/5 op de eerste duizend fr., 1/4 op de volgende en 1/3 op alles wat de zesduizend fr. per jaar overschrijdt.

Wetsvoorstellen werden ingediend om deze bedragen aan te passen (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1954-55, n^r 159) ;

— zie eveneens het decreet van 26 Pluviose, jaar II, op de rechten van de arbeiders op hun loon in verband met het beslag onder derden door schuldeisers van aannemers van openbare werken.

236. — Het beslag, dat door de wet van 18 augustus 1887 bedoeld wordt, is het beslag onder derden (*saisie-arrêt*) m.a.w. het beslag dat uitgevoerd wordt in handen van de werkgever, schuldenaar van het loon.

237. — De wet is van toepassing voor alle arbeiders tot welke categorie deze ook zouden behoren. Zij is eveneens onder zekere voorwaarden van toepassing op de wedden van de bedienden (zie Tw. *Bediendenovereenkomst*).

Het loon kan noch aangeslagen noch overgedragen worden boven de wettelijk bepaalde grenzen.

Een recente wet (9 juli 1957 op de verkoop op afbetaling) heeft deze bepalingen nog strenger gemaakt ten voordele van de minderjarige werknemers. De lonen en wedden van deze minderjarige, zelfs ontvoogde kinderen, kunnen noch overgedragen noch in beslag genomen worden wegens schulden, uit hoofde van verkoop en lening op afbetaling. Het is dus voortaan niet meer mogelijk beslag te leggen op, of overdracht te doen van het loon of de wedde van minderjarigen, zelfs niet ten belope van een vijfde, wanneer de schuld haar oorzaak vindt in een verkoop of lening op afbetaling.

238. — Gelijkaardige wetten bestaan ook in de ons omringende landen. Duitsland kent zijn *Pfändungsschutz* (zie de *Lohnpfändungsverordnung* van 30 okt. 1940). Het systeem is hier veel meer ingewikkeld dan het onze. De Duitse wet tracht ook de belangen van de schuldeiser niet uit het oog te verliezen en beperkt daarom het vaste gedeelte tot een zeker levensminimum (169 D.M. maandelijks + 3/10 van het bedrag dat dit minimum overschrijdt). Dit wordt dan nog verhoogd volgens de gezinslast van de betrokkene.

Daarbij heeft de wet dan nog een hele serie vergoedingen gans of gedeeltelijk voor *unpfändbar* verklaard (premies, *Treuegelden, Mehrarbeitsvergütungen....*). Zij heeft eveneens een geprivilegieerd recht op beslag toegekend ten voordele van de wettelijke onderhoudsrechten van het gezin.

In Nederland is het beslag niet verder toegestaan dan voor een vijfde van het loon voor werknemers, die minder dan Fl. 10 per dag verdienen ; verdient de werknemer meer, dan is beslag toegestaan op hetgeen deze meer verdient dan Fl. 8 per dag.

In Frankrijk heeft de muntontwaarding de wetgever ertoe verplicht de grenzen te herzien die gesteld waren door artikel 61, B.I. van de arbeidscode. Hier zijn schijven voorzien voor de gedeelten van het loon, die minder bedragen dan 150.000 Fr. fr. (1/10), minder dan 300.000 Fr. fr. (1/5) enz. tot de schijf boven de 600.000 Fr. fr. die volledig kan in beslag genomen worden.

239. — Krachtens artikel 1 kunnen de lonen niet voor meer dan twee vijfden afgestaan worden noch voor meer dan een vijfde in beslag genomen worden. Maar beide afhoudingen mogen samengevoegd worden zodat een vijfde mag in beslag genomen en twee vijfden afgestaan worden (Hrb. Brussel, 30 april 1959, *Jur. Comm. Brux.*, 1959, 137).

Daarbij moet nog aangestipt worden dat de wetgever toegelaten heeft beslag te leggen op een supplementair vijfde voor de terugbetaling van door de werkgever voorgeschoten geldsommen (art. 7, 40, wet 16 aug. 1887 ; — Velge, I, nr 161).

Men lette echter goed op de bepalingen van de wet van 9 juli 1957, betreffende de verkoop op afbetaling (zie boven, nr 237).

240. — Wat moet hier onder loon worden verstaan ?

Dit zijn alle vergoedingen die betaald worden, omdat zij krachtens de arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn, daarin dus begrepen : het gewone loon, de bijslag voor overuren, de produktiviteitspremies, enz.

De uitzonderlijke premies, en vrijgevigheden vanwege de werkgever kunnen dus wel, hetzij volledig afgestaan, hetzij volledig in beslag genomen worden.

Daarentegen neemt sommige rechtspraak aan dat de opzeggingsvergoeding bij gebreke aan opzegging, eveneens onder deze restrictieve bepalingen valt, voor zover dit het werkelijke loon vervangt (Rb. Brussel, 16 juni 1932, *Pas.*, 1932, III, 135 ; — W.R. Antwerpen, 2 okt. 1933, *R.W.D.*, 1934, 80 ; — Brussel, 4 juli 1936, *B.J.*, 1937, 305 ; — Houben, *De wet op het dienstcontract*, blz. 227 ; — Van de Putte R., *Beginselen van nijverheidsrecht*, blz. 319).

Dit is echter gans ten onrechte, omdat de opzeggingsvergoeding in feite het karakter heeft van een forfaitaire schadevergoeding en niet van een loon. Het zou dus gans kunnen afgestaan of in beslag genomen worden (Horion, nr 56 ; — Van Goethem-Geysen, blz. 128 ; — Leurquin, *Code de la Saisie-arrêt*, I, nr 641, laatste lid ; — G. Helin, *Saisies-arrêts, cessions et retenues de salaires*, nr 8, blz. 14 ; — Geysen, *De contracten der arbeiders*, nr 130).

Maar de voordelen *in natura* behoren bij de bezoldiging. De wet sluit ze niet uit van het basisbedrag dat dient om de omvang van het beslagbare gedeelte te berekenen.

De teruggaven van uitgegeven onkosten (reiskosten, telefoon, pensioen...) komen hier niet in aanmerking. Dit zijn tenslotte uitgaven die in feite door de werkgever zelf moesten gedaan worden en thans aan de werknemer, die ze in feite heeft voorgeschoten, worden terugbezorgd. Deze bedragen vallen dus buiten iedere berekening voor beslag of afstand.

Aan de andere kant is in België — in tegenstelling met de meeste vreemde wetgevingen — geen minimum of maximum bepaald. Hoe klein of hoe groot de bezoldiging ook weze, steeds wordt dezelfde forfaitaire manier van berekenen aangewend. Daarom ook moest de Belgische wet ter gelegenheid van de opeenvolgende muntontwaardingen niet worden aangepast.

241. — De vergoeding voor betaalde feestdagen volgt het regime van de gewone bezoldigingen.

242. — De basis om het mogelijk in beslag te nemen deel vast te stellen is het bruto loon, m.a.w. mag bij de berekening om het maximum te bepalen, geen rekening gehouden worden met de afhoudingen wegens fiscale of sociale lasten (Velge, I, nr 100 ; — *anders :* G. Helin,

Saisies-arrêts, cessions et retenues des salaires, nr 12). In Duitsland: het nettoloon.

Indien de werknemer in dienst is van verschillende werkgevers, kan vanzelfsprekend telkens een nieuw vijfde in beslag genomen worden.

243. — Hoewel de wetgever van « dagloon » spreekt (art. 1) heeft het, om het bedrag te bepalen, geen belang te weten of het loon per dag, week of maand uitbetaald wordt, vermits de wet een forfaitair bedrag berekent. De schuldeiser zal evenwel niet kunnen eisen dat het loon op een vroegere of latere datum uitgekeerd wordt; hij zal zijn beslag slechts kunnen verwezenlijken op het ogenblik dat het loon contractueel verschuldigd is, m.a.w. op het ogenblik dat het loon moet uitbetaald worden d.w.z. op het einde van de dag, week of maand.

244. — Uitzondering. Een afwijking werd door de wet toegelaten, namelijk: ten voordele van sommige alimentatiegelden.

Het zijn degene die vermeld zijn in de artikelen 203, 205 en 218 B.W.

Algemeen wordt aangenomen (Velge, I, nr 163) dat deze uitzondering restrictief moet worden uitgelegd, zodat andere uitkeringen dit voorrecht niet kunnen genieten.

Het betreft in de eerste plaats de onderhoudsplicht van de ouders tegenover hun kinderen, van de kinderen tegenover hun ouders en andere gemeenschappelijke bloedverwanten in opgaande linie, die in nood verkeren. Het betreft in de tweede plaats de bijdrage van beide echtgenoten in de lasten van het huishouden. Hier geldt het niet zozeer een vordering tot alimentatie, maar een recht, waardoor het aan een van beide echtelingen mogelijk wordt zich de inkomsten van de in gebreke blijvende echtgenoot te doen toekennen. De vrederechter bepaalt het bedrag van deze toekenning. Het beslag krachtens dit vonnis kan dus eventueel het vijfde van het loon overschrijden (art. 218). Het kan zelfs gans het loon bedragen (Brussel, 11 maart 1961, *Pas.*, 1962, II, 178).

De grenzen blijven evenwel van toepassing voor het betalen van een alimentatiegeld tijdens een geding tot echtscheiding of tot scheiding van tafel en bed of na de scheiding.

245. — De rechtspraak heeft deze mogelijkheid van beslag op grond van alimentatieplicht uitgebreid tot het pensioen, dat wordt uitgekeerd gedurende het geding in echtscheiding (Rb. Nijvel, 18 jan. 1955, *T.S.R.*, 1958, 199, met goedkeurende noot).

246. — Deze wet is van openbare orde zodat ieder andersluidend beding nietig is (W.R. Antwerpen, 8 maart 1929, *R.W.D.*, 1929, 196).

Overtreft het beslag of de afstand het toegelaten bedrag, dan is de werkgever hiervoor verantwoordelijk.

Hij kan door de werknemer verplicht worden de teveel afgehouden som aan deze uit te keren.

Het aangehaalde vonnis heeft er zelfs een geldige reden in gezien tot verbreking van de arbeidsovereenkomst vanwege de werknemer omdat de werkgever weigerde de teveel afgehouden bedragen onmiddellijk terug te bezorgen (zie eveneens Brussel, 26 febr. 1906, *Jur. Comm. Brux.*, 1906, 208).

Wanneer voor eenzelfde arbeider door verschillende personen beslag gelegd werd op het loon, mag de werkgever slechts tot beloop van één vijfde van het loon afhouden. Dit vijfde wordt verdeeld tussen de schuldeisers in verhouding tot hun schuldvordering, behalve wanneer er onder hen bevoorrechte schuldeisers zijn.

Eenzelfde oplossing geldt in geval van afstand van loon. Wordt dezelfde dag meer dan een afstand betekend, dan zijn beide betekeningen geldig maar zij kunnen slechts tot twee vijfden pondspondsgewijze uitgevoerd worden (Hrb. Luik, 2 sept. 1958, *Pas.*, 1959, III, 51).

AFDELING II

Inbeslagneming en afstand van sociale vergoedingen.

Zoals gezegd, heeft de sociale wetgeving het beginsel van het verbod van inbeslagneming overgenomen. Het past dit hier in het kort te vermelden.

247. — De vergoedingen toegekend ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte zijn niet vatbaar voor beslag of overdracht, tenzij wegens wettelijk verschuldigde kosten van alimentatie (art. 11, wet van 1903 en art. 13, wet van 24 juli 1927 op de beroepsziekten). Zij kunnen nochtans overgedragen worden tot een beloop van twee vijfden, en in beslag genomen tot een beloop van ten hoogste een vijfde ten voordele van verzekeringsorganismen tegen ziekte en invaliditeit die bevoegd werden verklaard om de wetgeving betreffende de sociale zekerheid toe te passen, ter invordering van bedragen die ten onrechte uitgekeerd werden aan door arbeidsongeval of beroepsziekte getroffen arbeiders (art. 11, wet van 1903, gew. besl.w. 17 dec. 1946, art. 1 ; — en voor de beroepsziekten : art. 13, gew. besl.w. 24 febr. 1947, art. 1).

248. — De uitkeringen in geld, die geheel of gedeeltelijk geleverd worden met behulp van de door de R. M. Z. verstrekte middelen, zijn niet voor beslag of overdracht vatbaar, behalve zo het uitbetalend organisme het bedrag der vroeger ten onrechte gedane uitbetalingen terugvordert, of in geval de vrederechter beslist dat de ten gunste van de kinderen voorziene prestaties moeten gestort worden aan de echtgenote of aan de personen aan wie de kinderen toevertrouwd zijn geworden (art. 8, Besl.w. 24 dec. 1944).

249. — De werkloosheidsuitkeringen en bijslagen zijn niet tot beloop van één vijfde vatbaar voor beslag of overdracht (art. 8, Besl.w. 24 dec. 1944).

250. — De rente en toeslagen, verworven door rust- en overlevingspensioenen van de werklieden, zijn niet vatbaar voor beslag of overdracht, behalve in geval van terugvordering van ten onrechte uitbetaalde bedragen door het rijk, de A.S.L.K., de rijkskas voor rust- en overlevingspensioenen, het fonds voor weduwen en wezen, en de nationale dienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid

(art. 79 van de geordende wetten in zake arbeidspensioen, dat door de wet van 21 mei 1955 behouden bleef).

251. — De kinderbijslagen zijn noch voor beslag noch voor overdracht vatbaar. Nochtans mogen er afhoudingen op gedaan worden voor aan de arbeider gedane leveringen (overeenkomstig de wet van 16 aug. 1887), of als terugbetaling van ten onrechte ontvangen bedragen, of ook nog wegens strafbepalingen voorzien in het reglement der betrokken kassen (art. 73 en 74, K.B. 19 dec. 1939).

252. — De vakantiegelden zijn niet vatbaar voor beslag of overdracht, behalve voor terugbetaling van ten onrechte ontvangen bedragen (art. 23 van de wet van 9 maart 1951).

Afdeling III. — ***Rechtspleging.***

253. — Het beslag onder derden in handen van de werkgever geschiedt volgens de gewone civielrechtelijke rechtspleging en onder de vereisten door het wetboek van burgerlijke rechtsvordering gesteld.

Bijgevolg moet de schuldvordering alle geldigheidsvoorwaarden vervullen (o.a. vaststaan, effen en opeisbaar zijn).

Aan de andere kant moet de schuld aan de beslagene toebehoren zodat de schuldeisers van de vader geen beslag kunnen leggen op het loon van het kind, al heeft de vader er het wettelijk vruchtgebruik van (Rb. Nijvel, 21 jan. 1911, *Pas.*, 1911, III, 240).

Hoewel de lonen slechts toebehoren aan de werknemer nadat hij zijn arbeidsprestatie heeft volbracht, wordt toch aangenomen dat zij in beslag kunnen genomen worden omdat een voorwaardelijke schuldvordering eveneens het voorwerp kan zijn van een beslag onder derden (Leurquin, *Code de la saisie-arrêt,* nr 30 ; — *R.P.D.B.*, Tw. *Saisie-arrêt,* nr 304 ; — G. Helin, *Saisies-arrêts de salaires,* nr 7).

De rechtspleging van beslag onder derden is tamelijk ingewikkeld vooral omdat zij tevens moet gevoerd worden tegen de werknemer en de werkgever. In de praktijk vergenoegt zich de schuldeiser gewoonlijk met de betekening van het beslag aan de werkgever (art. 557 en volg. Rv.) zonder de procedure verder door te drijven.

In dat geval is het noodzakelijk de toestemming te verkrijgen van de werknemer om het beslag uit te voeren. Krijgt hij die toestemming niet, dan moet immers de procedure verder doorgezet worden. Voor verder onderzoek wordt verwezen naar gespecialiseerde werken (zie o.m. Helin, *Saisies-arrêts de salaires*).

De Franse rechtspraak heeft aangenomen dat degene die schuldeiser is en schuldenaar tevens beslag in eigen handen kan leggen (Cass. fr., 27 juli 1891, *Rec. Dall.*, 1892, 1, 430) ; ook in België is dit het geval (Rb. Leuven, 16 nov. 1894, *B.J.*, 1894, 1396).

De werkgever, die een andere schuld tegenover zijn werknemer bezit dan om reden van de arbeid, zal telkens hij bewarend beslag wil leggen op het loon dat hij zelf moet uitbetalen, de nodige procedure daartoe verrichten en

o.m. de betekening van het beslag door de bevoegde rechtbank rechtsgeldig en vatbaar voor uitvoering doen verklaren.

254. — De rechtspraak en rechtsleer behandelt de schuldvergelijking op dezelfde voet als het beslag, omdat dit practisch op een beslag neerkomt (R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* nr 120 ; — Houben, *De wet op het dienstcontract,* blz. 226).

De werkgever zal dus de schuldvergelijking niet kunnen inroepen voor een bedrag hoger dan het vijfde (W.R. ber. Antwerpen [bed.], 18 okt. 1937, *R.W.D.,* 1938, 102 ; — W.R. Hoei, 14 okt. 1937, *R.W.D.,* 1938, 102).

255. — Ook de afstand van loon geschiedt volgens de normale regelen van ons burgerlijk recht. Het volstaat dus hier te verwijzen naar de artikelen 1689 tot 1701 van het burgerlijk wetboek (zie De Page, IV, nrs 371 en volg.).

256. — In vele ondernemingen wordt (meestal op verzoek van de ontvanger der belastingen) beslag gelegd op de lonen tot één vijfde. Dit brengt zekere administratiekosten mede. De vraag werd gesteld of de werkgever van de loonarbeiders, op wier loon beslag wordt gelegd, een vergoeding mag aanrekenen om deze kosten te verhalen (*Parlem. Vragen en antwoorden,* Kamer, 26 aug. 1958, blz. 82).

Het antwoord is ontkennend. Inderdaad verbiedt artikel 7 van de wet van 16 augustus 1887 op het loon, andere afhoudingen te verrichten dan die door de wet toegelaten. Bovendien wordt bij artikel 6 van dezelfde wet aan de werkgevers verboden aan de arbeiders voorwaarden op te leggen of overeenkomsten te sluiten waarbij dezen de macht ontnomen wordt vrij over hun loon te beschikken.

Een inhouding, om de administratieve kosten te dekken, die voortvloeien uit de inbeslagneming van de bezoldiging, wordt door geen enkele bepaling toegelaten. (Dit beginsel heeft geen uitzondering zelfs al worden de afhoudingen gedaan op verzoek van de ontvanger van belastingen). Men zou evenwel moeilijk kunnen beweren dat het hier gaat om boeten, zoals bepaald in artikel 7, 1° van de wet van 16 augustus 1887 gewijzigd door artikel 6 van de wet van 22 juni 1953. Inderdaad, de boeten waarvan sprake, zijn sancties wegens inbreuk op de tucht in de uitvoering van het contract.

HOOFDSTUK IX

De afhouding op het loon

AFDELING I. — *Beginselen - Bedrag.*

257. — Wat hier bedoeld wordt is het onderzoek van de wettelijke bepalingen omtrent de voorgenomen afhoudingen die door de werkgever worden verricht, vóórdat het loon wordt uitbetaald. Deze afhoudingen worden geregeld door de wet van 16 augustus 1887 (art. 2, 3, 7), de wet van 15 juni 1896 (art. 3, 4, 24) en de wet van 10 maart 1900 (art. 8, 25).

Zoals gezegd, geldt het hier sommen die afgehouden worden vóór de betaling. De wet wil door deze bepalingen beletten dat de werkgever andere afhoudingen zou doen dan degene die toegelaten zijn, of door de overeenkomst, op basis van de wet, tussen de partijen werden geregeld.

Het spreekt vanzelf dat men hier niet handelt over de niet-betaling van het loon ingevolge het niet presteren van enig werk (Horion, blz. 49 ; — *R.P.D.B.*, n^r^ 394). Evenmin is hier sprake van de tariefverminderingen die bijvoorbeeld uit een wijziging van het aantal bediende mekanieken zou voortvloeien (Rb. Gent, 20 jan. 1904, *J.T.*, 1904, 631 ; *P.P.*, 1904, 409 ; *Jur. Comm. Fl.*, 1904, 2692).

Deze wet belet ook niet dat de werknemer n a de uitbetaling van het loon eventueel het ganse bedrag zou aanwenden om zekere schulden te delgen, daarbij begrepen de schulden die hij tegenover zijn werkgever heeft (Corr. Marche, 10 maart 1904, *Pas.*, 1904, III, 274).

258. — Daarnaast moeten wij de aandacht vestigen op het feit dat deze wet van openbare orde is en limitatief de gevallen opsomt wanneer een afhouding toegelaten is (W.R. ber. Luik, 3 juli 1948, *J.T.*, 1948, 284 en noot S. David ; — *Nov.*, n^r^ 130 ; — W.R. Fléron, 14 juli 1925, *P.P.*, 1926, n^r^ 120 ; — W.R. ber. Luik, 3 juli 1948, *T.S.R.*, 1949, 215).

Zij is van toepassing op alle handarbeiders met als uitzondering de dienstboden en meer algemeen de werklieden die bij hun werkgevers kost en inwoning genieten (art. 12).

259. — Het maximum bedrag is over het algemeen 1/5 van het loon. (Dit is het geval voor de boete voor slecht werk, voor de borg, voor het terugbetalen van voorschotten. Dit is niet het geval voor het terugbetalen van sommige leningen en voor het vorderen van de opzeggingsvergoeding).

Welnu, dit bedrag van 1/5 kan onder geen enkele voorwaarde verhoogd worden, iedere overeenkomst daaromtrent is nietig (W.R. Brussel, 31 okt. 1907, *Pas.*, 1908, III, 165 ; *Jur. Comm. Brux.*, 1908, 118).

Dit brengt met zich mede dat de werkgever die er zich tegen verzet het te veel ingehoudene terug te storten, ernstig tekort komt aan zijn verplichtingen, zelfs al geschiedde deze inhouding met de toestemming van de werknemer.

Dit bedrag van 1/5 kan samenvallen met het bedrag van 1/5 waarop door de schuldeisers, krachtens de wet van 1887, beslag werd gelegd. De afhouding vanwege de werkgever zal dan, indien alle nodige voorwaarden daartoe vervuld zijn, op een ander vijfde van het loon geschieden (Velge, I, nr 146 ; — *R.P.D.B.*, nr 398).

Afdeling II. — *Gevallen waarin de afhouding mogelijk is.*

De afhoudingen door de werkgever op het loon van de werknemer kunnen slechts in de volgende gevallen gebeuren:

260. — 1°) Wegens leveringen voorzien en toegestaan krachtens de wet (art. 7, derde lid).

De afhouding mag geschieden zonder beperking. Dus eventueel boven het vijfde deel. De gevallen die door de wet worden toegelaten hebben betrekking op huisvesting, genot van een grond, werkgereedschap en materialen, dienstkledij, eetwaren, klederen, brandwaar (art. 2 en 3).

De aanrekening van de prijs van deze materialen mag evenwel niet willekeurig geschieden: de basis van de afhouding is de kostprijs ervan. Dit sluit dus het nemen van enige winstmarge uit (art. 3).

De rechtspraak heeft hier zelden voor conflicten gestaan. Het kwam voor dat er betwisting bestond nopens de levering van gas en elektriciteit. Onze rechtspraak besliste dat gas voor verlichting gebruikt, niet begrepen was in de categorie goederen die noodzakelijk zijn voor het werk en waarvan de prijs door de werkgever van het loon van de werknemer mag afgehouden worden (Brussel, 12 aug. 1901, *Pas.*, 1902, II, 281). Hetzelfde geldt voor de elektrische verlichting (Brussel, 25 aug. 1903, *J.T.*, 1904, 481 en 1063 ; — Antwerpen, 30 juni 1902, *J.T.*, 1904, 841).

261. — 2°) Wegens voorschotten die in geld werden gedaan (art. 7, vierde lid, wet 16 aug. 1887). Als voorschot wordt onder meer aangezien de prijs van een stuk bouwgrond door de werkgever aan de werknemer verkocht. Wordt ook als voorschot aangezien de som die de werknemer ontvangen heeft als voorschot op zijn loon, vóórdat het werk onderzocht of aanvaard werd (Cass., 24 juli 1893, *Pas.*, 1893, I, 300).

Indien de werkgever aldus na onderzoek van het resultaat vaststelt, dat hij te veel heeft betaald, dan is hij gerechtigd bij de volgende afbetaling afhoudingen te doen voor de bedragen waarvan overeengekomen is dat hij ze teveel had betaald.

Hij zou evenzo afhoudingen mogen doen voor sommen die hij voorgeschoten heeft aan de werknemer die in nood was.

Het was ten andere de bedoeling van deze bepaling van de wet aldus de hulpverlening van een in nood verkerende werknemer in de hand te werken (*R.P.D.B.*, nr 419).

Al deze afhoudingen zijn beperkt tot 1/5 van het loon van iedere betalingsdag.

3°) Afhoudingen op fooien (bedieningsgelden).

262. — De uitbetaling van het loon door middel van fooien wordt geregeld door artikel 7 *bis* van de wet van 15 augustus 1887 (gewijzigd : 22 maart 1940).

Dit artikel legt aan de hoofden van alle bedrijven waar het gebruikelijk is dat de klanten een fooi geven aan het lager personeel of te zijnen behoeve, het verbod op, aan de bedienden of arbeiders, onder gelijk welke benaming van kosten of anderszins, noch voor enig doel, andere stortingen of andere afhoudingen op de bedragen, ten behoeve van deze werknemers afgegeven, op te leggen, dan degene die door de wet van 1887 zijn toegelaten (W.R. ber. Brussel, 4 jan. 1951, *J.T.*, 1951, 223).

Dit verbod geldt zowel voor de bedragen, die bij de indiensttreding, bij de afdanking, of tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zouden kunnen afgehouden worden.

Er bestaat nochtans voor deze categorie werknemers een verspreide gewoonte, een zeker systeem van afhoudingen toe te passen. Het is het systeem van de zogenoemde fooiblok (*bus-tronc*). Dit systeem kreeg een wettelijke reglementering in het koninklijk besluit van 27 januari 1948. Hierbij is het toegelaten een zeker percentage van de fooien af te houden ten behoeve van de hofmeesters.

Dergelijke afhoudingen zijn onderworpen aan enkele welbepaalde voorwaarden die wij hierna zullen bespreken.

263. — Vooraf dient nog gewezen te worden op een systeem van fooiblok waarbij geen afhoudingen worden verricht, maar alle fooien gezamenlijk tot een geheel worden verzameld om naderhand onder het personeel verdeeld te worden. Dergelijke handelwijze kan toegelaten zijn (W.R. ber. Brussel, 6 maart 1942, *R.W.D.*, 1943, 18). De werkrechtersraad te Brussel (vonnis van 30 juni 1941, *Arbeidsblad*, 1943, 308) heeft de voorwaarden hiertoe opgesomd. Dit in gemeenschap brengen moet steunen op een overeenkomst tussen de leden van het personeel, alle fooien moeten zonder uitzondering in de bus worden samengebracht, en de verdeling mag slechts geschieden ten voordele van de leden van het personeel dat de klanten bedient. Bijgevolg zijn nietig, de afhoudingen die gedaan worden ten bate van een persoon die de diensters geen hulp verschaft (W.R. ber. Luik, 24 juni 1950, *T.S.R.*, 1951, 17 : geval van afhouding ten bate van werksters en W.R. ber. Brussel, 29 nov. 1946, *J.T.*, 1947, 136), of de afhoudingen die op de fooien van de kelners gedaan worden ten bate van het personeel van de toonbank (W.R. ber. Luik, 16 juni 1945, *R.W.D.*, 1945, 218).

Daarentegen zijn wel geldig, de afhoudingen gedaan ten bate van jonger personeel dat het oudere helpt (W.R. ber. Brussel, 21 okt. 1948, *T.S.R.*, 1949, 170 ; — W.R. ber. Brussel, 17 mei 1945, *R.W.D.*, 1945, 185 ; — zie eveneens : W.R. ber. Brussel, 13 maart 1945, *R.W.D.*, 1945, 178).

264. — De manier waarop deze afhoudingen gebeuren, alsmede de omvang ervan, wordt door de overeenkomst geregeld. Aldus werd geldig verklaard, een overeenkomst waarbij de inbreng van eenieder op 10 % van

de ontvangst wordt bepaald (W.R. ber. Brussel, 14 juni 1949, *T.S.R.*, 1950, 17).

De manier van verdelen wordt ook door overeenkomst bepaald.

Het is niet vereist dat de verdeling van de fooien voor allen op gelijke wijze zou gebeuren. Er kan rekening gehouden worden met de bestaande hiërarchie in de functies van de verschillende leden van het personeel.

Het ware niet verboden dat de werkgever bij het vaststellen van deze hiërarchie en dus van ieders deel in de winst, regelend zou optreden (W.R. ber. Brussel, 10 aug. 1944, *R.W.D.*, 1946, 160 ; — de werkgever zal zich evenwel zelf van iedere deelneming moeten onthouden).

265. — Het besluit van de regent van 27 januari 1948 heeft in deze aangelegenheid speciale maatregelen getroffen met betrekking tot sommige categorieën personen zoals de hofmeesters (*Maître d'hôtel*).

Opdat dezen zouden kunnen delen in de fooien die aan de kelners of diensters worden uitbetaald moeten zij evenwel deze laatsten effectief hebben bijgestaan ter gelegenheid van het vervullen van het werk (opnemen van bestellingen, voorbereiden van maaltijden, enz ; — W.R. ber. Brussel, 25 september 1952, *J.T.*, 1953, 399 ; — W.R. ber. Brussel, 14 juli 1949, *T.S.R.*, 1950, 17).

4°) Afhoudingen van verschuldigde schadevergoedingen.

266. — Krachtens de wet op de arbeidsovereenkomst is de werkman verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan het hoofd van de onderneming terug te geven (art. 8, wet 10 maart 1900 en art. 7 en 11, wet van 16 aug. 1887 ; — W.R. Luik, 1 okt. 1954, *Jur. Liège*, 1954-55, blz. 180).

In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materiaal, van vernieling of beschadiging van materiaal, gereedschappen, grondstoffen en voortbrengselen, is hij aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Hij is aansprakelijk voor zijn lichte schuld wanneer deze in zijnen hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Er moet in ieder geval een fout voorhanden zijn, waardoor de aansprakelijkheid van de werknemer tot stand komt (W.R. ber. Brussel, 29 nov. 1946, *J.T.*, 1947, 135) ; vandaar ware het onmogelijk een bedrag af te houden dat als waarborg moet dienen voor gebeurlijke schade. Dergelijke afhouding ware strijdig met de wet van 16 augustus 1887 (zie voornoemd vonnis).

De verschuldigde schadevergoedingen die door partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak werden vastgesteld, mogen van het loon slechts tot een bedrag van één vijfde der bij elke vervaldag te betalen som worden afgehouden, behalve wanneer de werkman bedrog heeft gepleegd of, vóór de afrekening van de vergoeding, vrijwillig zijn verbintenissen verbreekt.

267. — Er moet een zeer duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de boeten en de vergoedingen. Inderdaad de vergoedingen zijn een terugbetaling voor de geleden schade, terwijl de boeten worden opgelegd ingevolge tekortkomingen aan tucht. De boeten mogen niet hoger zijn dan één vijfde van het dagloon. De vergoeding kan dit bedrag wel overschrijden, zij is zo groot als de schade zelf.

Dit neemt niet weg dat de afhouding wegens vergoedingen niet hoger mag zijn dan één vijfde van het loon, maar het totale bedrag kan over verschillende weken of maanden volledig worden afgehouden.

De wet voorziet slechts één uitzondering, nl. in geval van bedrog of vrijwillig verbreken van verbintenissen. Daar mag de afhouding, volledig en ineens gebeuren, ongeacht het bedrag ervan. Door haar aard zelf is de boete opgelegd door de werkgever. Het bedrag kan niet betwist worden, de reden waarom zij wordt toegekend wel. De werkrechtersraden kunnen deze reden beoordelen.

De vergoeding daarentegen kan niet opgelegd worden, zelfs al is het bedrag ervan forfaitair bepaald. De werkgever moet met de werknemer akkoord komen over het bestaan van de schade en eventueel de omvang ervan. Dit kan hij noch eigenmachtig, noch door het werkplaatsreglement bepalen. Is er geen akkoord, dan moet de betwisting aan de rechtbank worden voorgelegd. Slechts naderhand kunnen de afhoudingen op het loon gebeuren.

Tenslotte moeten de boeten gebruikt worden in het voordeel van de werknemers, terwijl de vergoedingen uitsluitend aan de werkgever ten goede komen, vermits zij hem schadeloos moeten stellen voor een geleden verlies.

268. — In geval van afwezigheid kan men, hetzij een boete, hetzij een vergoeding opleggen. In geval de afwezigheid aan de werkgever schade heeft berokkend, zal hij daarvoor een vergoeding kunnen eisen. Deze vergoeding zou forfaitair door het werkplaatsreglement kunnen bepaald worden ; in geval van betwisting evenwel moeten de rechtbanken hierover oordelen (zie noot van het ministerie van Arbeid in *R.W.D.*, 1933, 62).

Indien de vergoeding wegens afwezigheid werkelijk de terugbetaling is van een geleden schade, dan is haar bedrag niet gebonden aan het maximum van één vijfde.

269. — Opdat deze afhouding mogelijk weze, moeten de schulden, krachtens de beginselen van het burgerlijk wetboek (art. 1291) effen geld of vervangbare zaken tot voorwerp hebben (W.R. ber. Luik, 11 maart 1950, *T.S.R.*, 1951, 226). Dit is het geval telkens er een akkoord bestaat tussen beide partijen omtrent het bedrag, of vanzelfsprekend na een gerechtelijke beslissing. De weigering van de werknemer zou anders, bij gebreke van overeenkomst, noodzakelijk de onmogelijkheid met zich meebrengen deze afhouding te doen. De werkgever kan zijn wil op dit gebied niet opdringen, zelfs niet krachtens een bepaling van het werkplaatsreglement (W.R. Fléron, 14 juli 1925, *P.P.*, 1926, 120).

270. — Tenslotte kunnen aan de werkgever andere schadevergoedingen verschuldigd zijn dan degene die bepaald zijn in de wet van 16 augustus 1887. Dit komt hierop neer dat de werkgever dan als gewone schuldeiser zijn schuld slechts zal kunnen navorderen tot het bedrag van 1/5, bij middel van het gewone beslag onder derden zoals dit voor de overige schuldeisers het geval is (w. 18 aug. 1887).

5°) Vergoeding voor ongewettigde verbreking van de overeenkomst of in geval van bedrog.

271. — Krachtens de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900

mogen beide van het loon afgehouden worden zonder beperking, al zou dit in een enkele maal gans het loon opslorpen.

In geval er kwade trouw is in hoofde van de werknemer, zijn de principes van het burgerlijk wetboek van toepassing, zodanig dat geen maximum meer voorhanden is en beide schuldvorderingen — die op het loon en die op de schadeloosstelling — zich door schuldvergelijking vernietigen tot hun respectievelijk bedrag.

Er is evenmin een maximum van toepassing in geval van contractbreuk vanwege de werknemer. De compensatie geschiedt dan ook zonder beperking (Vred. Dalhem, 18 okt. 1927, *Jur. Liège,* 1927, 303 ; — Cass., 1 juli 1909, *Pas.,* 1909, I, 327).

Telkens de werknemer bij een normaal einde van de overeenkomst nog om andere oorzaken schadevergoeding verschuldigd is aan de werkgever, past onze rechtspraak hier evenmin enige beperking toe. De afhouding mag volledig gebeuren (zie art. 8 *in fine* ; — Velge, I, nr 154 en Cass., 1 juli 1909, *Pas.,* 1909, I, 327).

Is de breuk aan de werkgever te wijten, of nam hij er het initiatief toe, dan speelt opnieuw het maximum van 1/5.

272. — 6°) Wegens opgelopen boete.

In onze wetgeving is er geen gecoördineerd tuchtregime (zie G.F. De Cuyper, *Tuchtmaatregelen in de onderneming, T.S.R.,* 1957, nr 137 ; — A. Lagasse, *Les sanctions disciplinaires dans les entreprises privées, T.S.R.,* 1957, nr 183 ; — bij deze laatste onder nr. 11 de aangehaalde vreemde rechtsleer ; — zie eveneens : Durand, *Traité,* I, 436 en volg.). De boeten en tuchtstraffen die kunnen opgelegd worden, zijn vermeld in de wet van 15 juni 1896 over de werkplaatsreglementen. Het geheel van deze regelen werd elders besproken (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Arbeidsreglementen*], nr 46), hier past enkel een woord over de boete en wel in verband met het loon. Krachtens de wet van 1896 (art. 3 en 4) moeten de volgende voorschriften in acht genomen worden :

1° Er kunnen geen andere boeten worden opgelegd dan diegene, die in het werkplaatsreglement opgenomen werden.

2° Het werkplaatsreglement moet het bedrag van de boete aanduiden.

3° De boeten en straffen in het algemeen moeten de dag zelf dat ze worden opgelegd, aan de werknemer bekend gemaakt worden. In geval dit niet mogelijk is, dan moet deze bekendmaking zo vlug mogelijk geschieden.

4° De boeten moeten ingeschreven worden in een register. Dit vermeldt naast de naam van de betrokken werkman, het bedrag van de boete en de reden ervan. Deze staat moet vóór de betaaldag goedgekeurd worden door de werkgever of directeur, en bij iedere aanvraag aan de arbeidsinspecteurs worden vertoond.

5° Het bedrag van de boete mag in geen enkel geval één vijfde van het dagelijks loon overschrijden (art. 24).

6° De boeten mogen niet door de werkgever in zijn eigen voordeel behouden worden. Het bedrag ervan moet worden aangewend in het voordeel van de werklieden. Men kan er over redetwisten of alle werknemers van deze

boetekas het voordeel moeten hebben, ofwel een bepaalde afdeling. De werkgever zou het geld kunnen storten aan pensioen- of mutualiteitskassen of het onder de arbeiders verdelen (Horion, blz. 49).

273. — 7°) De werkgever kan van het loon van de werknemer sommen afhouden als waarborg voor dezes verbintenissen, op voorwaarde dat, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de partijen in die zin akkoord gekomen zijn. Deze bedragen zijn krachtens artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 aan een speciaal regime onderworpen. Zij moeten nl. toevertrouwd worden, hetzij aan een derde persoon, die bij gemeen overleg is verkozen, hetzij in de Algemene Spaar- en Lijfrentekas gestort worden. De afhoudingen, die ertoe strekken deze waarborg te vormen, mogen in éénmaal of in verschillende keren van het loon afgetrokken worden, zonder dat zij evenwel 1/5 van het loon zouden overschrijden dat op iedere vervaldag betaalbaar is (Abel et Lagasse, II, nr 2084 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders,* nr 1737).

Het is duidelijk dat deze beperking van de afhoudingen tot het vormen van een waarborgfonds van openbare orde is (art. 26, zesde lid) ; noch door overeenkomst, noch door werkplaatsreglement kan hier enige verhoging aangebracht worden. De werkgever die de borgtocht niet in bewaring belegt binnen de maand, kan ten andere strafrechtelijk vervolgd worden.

274. — 8°) De werkgever is verplicht krachtens de fiscale en sociale wetgeving afhoudingen te doen op het loon (K.B. 22 sept. 1937, art. 14 [gew. 20 maart 1951] houdende uitvoeringsmodaliteiten van de wetten op de rechtstreekse belastingen). Hij kan persoonlijk aansprakelijk gesteld worden indien hij hierin nalatig is (art. 3, § 4, Besl.w. op de sociale zekerheid).

275. — Zoals gezegd, kunnen afstand en inbeslagneming samengevoegd worden, zodat het toegelaten is beslag te leggen op één vijfde, en daarenboven nog afstand te doen van twee vijfden. Dit alles neemt niet weg — waar de wettelijke voorwaarden vervuld zijn — dat de werkgever ook nog één vijfde van het loon zou kunnen achterhouden (Van Goethem en Geysen, nr 65), zodat in dit theoretisch geval slechts 1/5 van het loon aan de arbeider zou overblijven. Deze vaststelling heeft er zekere auteurs toe geleid aan te nemen dat de berekening van de toegelaten afhoudingen en beslag zou geschieden op het nettoloon dus na de afhoudingen der fiscale en sociale lasten (G. Helin, *Saisies-arrêts, cessions et retenues de salaires et appointements,* nr 32).

HOOFDSTUK X

Interesten op het loon

276. — Een afzonderlijke wet, die van 1 mei 1913, heeft hier een speciaal regime van interesten in het leven geroepen ten voordele van de arbeiders die bij hun werkgever inwonen en er in de kost zijn. Er worden krachtens artikel 1 van rechtswege interesten berekend op de verschuldigde lonen vanaf de achtste dag nadat deze opeisbaar waren, zodat de aanmaning in deze gevallen niet meer nodig is om de moratoire interesten te doen lopen. Deze bepaling is van openbare orde, de wet bevestigt zelf (art. 3) dat elke voorafbedongen afstand nietig is.

Voor de lonen van andere werknemers bestaan geen speciale wetsbepalingen. Hier gelden dan de gewone civielrechtelijke bepalingen (art. 1153 en volg. B.W.), zodat het niet betalen van het loon niet van rechtswege interesten doet lopen.

HOOFDSTUK XI

Voorrechten van de werknemer en de werkgever

277. — Teneinde aan de werknemer de betaling van zijn loon te waarborgen — en hier komt nog eens duidelijk het « alimentair » karakter van het loon tot uiting — heeft de wet van 16 december 1851 (gew. door art. 31, w. 7 aug. 1922) hem een speciaal voorrecht toegekend (art. 19, 4° ; — Fredericq, I, nr 239 en VII, nr 374 ; — De Page, VII, I, nr 84 ; — Kluyskens, VI, nr 77 ; — *Nov., Dr. Soc.*, I, nr 153 ; — Tw. *Voorrechten*, nrs 46 en volg.).

Aldus komen het loon van een maand en de verschuldigde vergoeding wegens onrechtmatige contractbreuk op de vierde plaats in de rij van de bevoorrechte schuldvorderingen, na zekere gerechtskosten, overlijdenskosten en kosten van laatste ziekte.

Het overige loon is een gewone chirographaire schuldvordering (Hrb. Brussel, 12 okt. 1940, *Jur. Comm. Brux.*, 1940, 364).

Een gelijkaardig voorrecht werd ingericht voor de huisbedienden (loon van het verstreken en lopend jaar), bedienden (wedde van 6 maanden met maximum van 180.000 fr.).

Dit voorrecht slaat op alle roerende goederen van de werkgever (art. 19, eerste lid).

De maand waarvan hier sprake is, is de periode die het overlijden, de ontneming van bezit, of de inbeslagneming van de roerende goederen voorafgaat.

278. — Het bevoorrechte loon omvat alle sommen die het loon van de werknemer uitmaken. Dus eveneens de bijdragen die als loonbijslag voor overuren verschuldigd zijn, de premies enz., voor zover zij natuurlijk opeisbaar waren.

Ons hof van cassatie was van oordeel dat ook de voorgeschoten onkosten dit voorrecht genieten (Cass., 8 dec. 1910, *Pas.*, 1911, I, 34). Deze opinie vindt steun in de voorbereidende werken (Fredericq, I, 239).

Zij wordt evenwel niet door gans onze rechtspraak gevolgd (Hrb. Brussel, 3 dec. 1931, *Rev. Faill.*, 1932, 148, sluit de reisonkosten uit).

Gelijkaardige voorrechten worden sindsdien ingericht ten gunste van de patronale stortingen aan de rijksdienst voor sociale zekerheid (zie wat betreft de jaarlijkse vakantie en het loon voor feestdagen : Tw. *Voorrechten*, nrs 54 en 55).

279. — De aandacht moet gevestigd worden op de bepaling van artikel 19 waarbij de vergoeding wegens onrechtmatige contractbreuk eveneens bevoorrecht is. Dit is een speciaal soort voorrecht vermits hier een voorrecht in het leven geroepen wordt, niet ten gunste van een reeds bestaande schuld, maar ten gunste van een vergoeding die nog moet openvallen (Fredericq, *l.c.*, met aanhaling uit voorbereidende werken).

Ons hof van cassatie (23 mei 1935, *Pas.*, 1935, I, 256) was eerst van mening dat deze vergoeding slechts bevoorrecht is indien dit recht ontstaan is binnen de zes maanden die de faillissementsverklaring voorafgaan. In het geval van de handarbeider dus, voor zover dit binnen de maand vóór de faillissementsverklaring is ontstaan.

Naderhand heeft zij een andere houding aangenomen: « de reden waarvoor het voorrecht voor de lonen beperkt is tot zes maanden geldt niet wat betreft de schuldvordering uit hoofde van vergoeding wegens afdanking (Cass., 14 mei 1954, *Pas.*, 1954, I, 786; *R.W.*, 1954-55, 457; *T.S.R.*, 1956, 30; — Geysen, *l.c.*; — Piret, *Du privilège de l'employé engagé sans terme pour l'indemnité due en cas de rupture injustifiée du contrat*, *R.W.D.*, 1944-45, n^r 146; — zie eveneens: Brussel, 30 nov. 1945, *R.W.D.*, 1945, 152).

Aan te stippen valt dat artikel 28, 5° van de hypotheekwet een bijzonder voorrecht verleent aan de « aannemers, architecten, metselaars en andere werklieden », wier prestaties aan het patrimonium van de schuldenaar een meerwaarde hebben verschaft (zie Tw. *Voorrechten*, n^rs 312 en volg.; — De Page, VII, n^r 365; — Kluyskens, VI, n^r 169).

280. — Volledigheidshalve moet hier ook melding gemaakt worden van artikel 1798 van het burgerlijk wetboek. Het heeft betrekking op de metselaars, timmerlieden en andere werklieden die tewerkgesteld worden bij het oprichten van gebouwen en andere werken die bij aanneming worden uitgevoerd. In geval hun lonen niet betaald zijn, kunnen zij de persoon voor wie de werken uitgevoerd worden rechtstreeks aanspreken, maar deze vordering is beperkt tot het bedrag dat deze zelf aan de aannemer schuldig is.

De Belgische en Franse rechtsleer zijn het er over eens om dit recht te vergelijken met een zijdelingse rechtsvordering krachtens artikel 1166. Deze arbeiders zouden inderdaad als schuldeisers van de aannemer, evengoed als de andere schuldeisers de onrechtstreekse rechtsvordering kunnen instellen. Daartoe was geen speciaal artikel nodig (De Page, IV, n^rs 915 en volg.; — Kluyskens, *De Contracten*, n^r 367; — H. Solus, *L'action directe et l'interpretation des art. 1753, 1798, 1994 du C.C.*, Parijs, 1914; — Durand, II, n^rs 355 en volg.).

281. — Het ware aan de andere kant verkeerd het rechtskarakter van deze bepaling als een voorrecht te betitelen. Want een voorrecht geeft aan de bevoorrechte schuldeiser onmiddellijk een speciale rangorde bij de uitbetaling van de schulden. Welnu, het recht van de betrokken arbeiders ontstaat pas later, namelijk wanneer zij daartoe een rechtsvordering instellen. Vanaf het ogenblik dat deze rechtsvordering ingesteld is, wordt de schuld van de arbeiders bevoorrecht. De arbeiders zullen ervoor zorgen de onrechtstreekse vordering van de andere schuldeisers van de aannemer vóór te zijn en tevens hun vordering in te spannen vóór het beslag onder derden door de rechtbank werd goedgekeurd (Durand, II, n^r 355; — Planiol et Ripert, XI, n^r 963).

Het eigenlijke rechtskarakter van artikel 1798 ligt er dus in aan een speciale categorie handarbeiders een rechtstreekse vordering toe te kennen tegen een derde persoon zodanig dat het loon, hun door de werkgever verschuldigd, bij voorrang moet uitbetaald worden.

Door het instellen van deze speciale rechtstreekse vordering, en vanaf het instellen ervan blokkeren de arbeiders de schuldvordering van de aannemer in hun voordeel. Er kan geen beslag meer op gelegd worden. Zij kan niet meer afgestaan worden. Zij kan evenmin aan de aannemer uitbetaald worden of door schuldvergelijking tenietgaan.

282. — Zoals gezegd, ontstaat dit recht slechts vanaf het ogenblik dat de rechtsvordering is ingesteld. Als uitzonderingsrecht moet het vanzelfsprekend restrictief worden uitgelegd. Vandaar zullen enkel de handarbeiders, die in het artikel vermeld staan, er kunnen van genieten.

Vandaar ook dat dit recht beperkt is tot het loon en niet mag gebruikt worden om andere schuldvorderingen bij voorrang te innen (De Page, I, nr 919). Vandaar ook dat dit recht de schuldvordering niet overtreft die ontstaat uit het afmaken van de onroerende werken waarbij de handarbeider betrokken was. Vandaar ook dat dit recht slechts uitwerking heeft vanaf het ogenblik dat de wettelijke voorwaarden daartoe vereist zijn, namelijk vanaf de dagvaarding door de werknemer.

In België is hieromtrent geen rechtspraak bekend. Wel in Frankrijk. Zij is te vinden in de aangehaalde referentie van Durand.

Tenslotte moet er op gewezen worden dat deze rechtstreekse vordering gelijktijdig beperkt is, enerzijds tot de omvang van het loon, en anderzijds tot de omvang van de schuld van de persoon, voor wie de werken werden gedaan tegenover de aannemer (Durand, II, nr 357).

Voorrecht van de werkgever.

283. — Tussen werkgever en werknemer kan een overeenkomst bestaan, waartoe deze laatste zich verplicht een zekere waarborgsom te storten. Deze som kan ten andere gevormd worden door afhoudingen op het loon. Deze sommen moeten in bewaring gegeven worden. Op grond van deze inbewaargeving alleen verwerft de werkgever een voorrecht op de gestorte sommen voor alle schuldvorderingen die voortspruiten uit het niet nakomen van de verplichtingen van de werkgever (art. 26, tweede lid).

HOOFDSTUK XII

Omvang van het loon

§ 1. — Algemene bepalingen.

284. — Er is in België geen wettelijk algemeen geldend minimumloon dat thans nog praktisch in gebruik is. In principe zijn de partijen vrij het bedrag van het loon naar eigen overeenkomst vast te stellen.

Het is hier de plaats niet om de historiek te maken van de loonvorming in België. Ons land kent hierin ten andere een gelijkaardige evolutie als in onze nabuurstaten : van de uiterste grens waar de economisch zwakke partij machteloos stond om de prijs voor zijn arbeidskracht mede te bepalen, naar het totstandkomen van paritaire akkoorden die praktisch de algemeenheid der werknemers omvatten.

In België is de rechtstreekse staatstussenkomst echter niet zo opvallend als in de vreemde. Zelfs dan wanneer de staat min of meer dwingend optreedt om zekere loonsaanpassingen te doen tot stand komen, streeft hij er steeds naar de uitwerking van de door hem voorgestane beginselen aan de diverse paritaire comités te doen toevertrouwen. Het gebeurt slechts uiterst zelden dat de staat reglementerend optreedt en bij de kracht van wet zekere lonen oplegt.

§ 2. — Minimumloon.

285. — Er bestaat in België geen algemeen wettelijke verplichting een minimumloon uit te betalen.

Vele collectieve overeenkomsten hebben hier echter in voorzien. Over het algemeen worden zij ten andere door koninklijk besluit bindend gemaakt zodat het bepaald minimumloon geldig zal zijn, voor een ganse bedrijfstak.

Thans is het zo dat de meeste collectieve overeenkomsten die deze aangelegenheid regelen, het minimumloon van de mannelijke handarbeiders op 20 à 25 F. per uur of meer hebben vastgelegd. Dit der vrouwen is doorgaans 15 à 20 F.

Het is duidelijk dat dit minimum meerderjarige niet gekwalificeerde arbeiders betreft. Gekwalificeerde handarbeiders verdienen merkelijk meer, en minderjarige werklieden verdienen een loon dat in overeenstemming is met hun leeftijd. Evenwel beslissen collectieve overeenkomsten dat zij, na een zekere tijd, en in ieder geval telkens zij de vereiste beroepsbekwaamheid of, in geval zij op prestatieloon werken, de aangeduide hoeveelheid bereiken, meteen ook recht hebben op hetzelfde loon als hun meerderjarige medearbeiders die gelijkaardig werk verrichten.

De meeste paritaire overeenkomsten die de koppeling van de lonen aan het indexcijfer bekrachtigen, bepalen meteen het minimumloon.

In sommige vreemde landen bestaat wel een meer geleide loonpolitiek. In Nederland kent men de tussenkomst van een college van rijksbemiddelaars, in Frankrijk een wettelijk vastgesteld minimum het zogenaamde S.M.I.G. (*Salaire minimum interprofessionnel garanti*).

§ 3. — Loon en indexcijfer.

286. — Heden zijn in alle bedrijfssectoren de lonen aan de officiële indexcijfers gekoppeld.

Dit geschiedde door middel van collectieve overeenkomsten die door de bevoegde paritaire comités worden opgesteld. Teneinde er een zo breed mogelijke uitwerking aan te verzekeren worden vrijwel al deze overeenkomsten door een koninklijk besluit bindend gemaakt.

Deze overeenkomsten stellen eerst en vooral een minimumloon vast. Dit loon blijft onveranderd, zolang een welbepaalde referte-index onveranderd blijft of tenminste zich plaatst tussen of gelijk is aan zekere grensindexcijfers. Indien de index buiten de gestelde grenzen komt, zullen de lonen overeenkomstige schommelingen ondergaan. Deze schommelingen gebeuren doorgaans percentsgewijze met gelijke schijven. Teneinde veelvuldige schommelingen te voorkomen, wordt door sommige paritaire comités bepaald dat niet de maandindex, maar de gemiddelde index van twee of meer maanden zal tellen.

Ook vele sociale vergoedingen zijn in België aan de schommelingen van het indexcijfer gekoppeld.

Andere paritaire overeenkomsten stellen uitdrukkelijk vast dat alle bepalingen van de wet van 14 juni 1921 van toepassing blijven. Zij voegen er dan evenwel aan toe dat de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten toegelaten arbeidsduur met drie uren verminderd wordt (zie b.v. K.B. 6 jan. 1958, waarbij bindend wordt gemaakt de beslissing van 4 sept. 1957 van het nationaal paritair comité voor de stoffering en houtbewerkende nijverheid).

Het feit dat de meeste paritaire overeenkomsten door een koninklijk besluit bindend werden gemaakt, geeft hen de voorrang op de arbeidsovereenkomst *stricto sensu* en de werkplaatsreglementen. Aldus werd in feite de discussie overbodig, die vroeger bestond om te weten of het verbinden van het loon aan het indexcijfer vermeld moest zijn in het werkplaatsreglement of niet (zie wat de vorige toestand betreft: H. Boldrini, *Variabilité des salaires et règlement d'ateliers, R.W.D.*, 1934, n^r^ 129 die bevestigend antwoordt).

HOOFDSTUK XIII

Loon en arbeidsduur

AFDELING I. — *Grondbeginselen, bedrag en berekening.*

287. — Zoals alle vreemde wetgevingen regelt ook de Belgische wet het maximum aantal werkuren.

Het vraagstuk van de toegelaten arbeidsduur komt hier niet ter sprake. Dit is een probleem van arbeidsreglementering. Wat hier echter wel thuishoort, is de terugslag van de arbeidsduur op het loon.

In België wordt dit geregeld door de wet van 14 juni 1921 die ertoe strekte de duur van de arbeid te beperken. Over de wordingsgeschiedenis van deze wet en alle pogingen die vroeger werden aangewend (in 1843, 1895, 1909, in de mijnen ; — zie Prof. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*).

Onlangs nog hebben wij een ingrijpende sociale actie beleefd die leidde tot het invoeren van de vijfdagenweek. Dit ging niet gepaard met enige wijziging van de wet van 14 juni 1921. Deze bleef zonder meer voortbestaan. Te dezer gelegenheid werd evenwel de grondregel gehuldigd dat alle paritaire comités voor de toepassing van de vijfdagen of vijfenveertig urenweek zouden zorgen binnen hun eigen sector. Dit is thans voor veruit het grootste gedeelte van de paritaire comités het geval. De praktische regeling verschilt dan ook van sector tot sector.

Vanzelfsprekend werden de lonen aangepast aan de nieuwe toestanden en de verloren gegane uren in de nieuwe barema's opgenomen.

Op het stuk van de arbeidsduur voorziet de Belgische wetgeving een dubbele beperking : de duur van de werkelijke arbeid mag noch acht uren per dag noch achtenveertig uren per week overschrijden bij dezelfde werkgever.

De arbeidsdag ligt begrepen tussen 6 uur 's morgens en 8 uur 's avonds.

Daarnaast dient te worden vermeld dat de wet van 9 juli 1935 een speciaal regime heeft ingevoerd voor sommige ongezonde en gevaarlijke bedrijven (veertig urenweek) en dat die van 22 december 1936 het vierploegen systeem heeft ingericht voor de automatische vensterglasblazerijen.

Op het gebied van het loon brengt de wet van 14 juni 1921 zekere gevolgen mee die in het kader van dit hoofdstuk zullen besproken worden.

Enerzijds zijn er speciale toeslagen voor de uren die de vastgestelde grenzen overschrijden, en anderzijds moet een bijzondere bijslag worden uitbetaald telkens er onder zekere voorwaarden 's zondags wordt gewerkt.

288. — Het overwerk wordt niet betaald tegen de normale loontarieven. De wetgever heeft hier een speciale bijslag voorzien. De bestaansreden van deze bijslag ligt in de overweging dat de werknemer voor zijn zwaardere prestatie recht had op een hogere vergoeding. Er was echter meer : de wetgever wilde, door de verplichting op te leggen een hoger loon uit te keren, de uitbreiding der overuren zoveel mogelijk belemmeren (Horion, *La durée du travail industriel et commercial,* nr 295).

Bedrag : Het bedrag van de loonbijslag is een vaste verhoging op basis van het gewone loon. Het wordt bepaald op 25 % vermeerdering voor de eerste twee uren en 50 % voor de overige.

Het loon voor overwerk op zondagen wordt op 100 % gebracht (zie art. 13, tweede, derde en vierde lid).

Berekening : Deze verhoging wordt berekend op het normaal loon dat betaald wordt voor de gewone arbeidsuren van de betrokken periode. Bestond het loon gedeeltelijk uit voordelen *in natura* — waar dit toegelaten is — dan komen ook deze in aanmerking, als basis van de bijslag (W.R. Brussel, 29 april 1942, *R.W.D.,* 1943, 132).

De wet is inderdaad van toepassing ongeacht de wijze van betalen. De loons- of weddetoeslag wordt percentsgewijze berekend op de gewone vergoeding : d.w.z. iedere vergoeding hoe deze ook berekend wordt (per uur, per stuk en forfaitair ; — W.R. ber. Brussel, 25 sept. 1952, *J.T.,* 1953, 419).

Het gevolg daarvan is dat ook arbeid in tarief onder de toepassing van deze wet valt (W.R. ber. Brussel, 25 sept. 1952, *J.T.,* 1953, 419) zodat het aantal stukken (in kilogrammen of anderszins uitgedrukt) die na het achtste uur geleverd worden moeten betaald worden met een vergoeding die 25 of 50 % hoger ligt dan het gewone tarief (Horion, *La durée du travail industriel et commercial,* nr 323). Indien het vervaardigen van deze stukken een langere duur vereist en niet in uren kan onderverdeeld worden dan zal percentsgewijze moeten berekend worden wat tijdens, en wat na de reglementaire tijd werd vervaardigd.

289. — Dit loon voor overwerk maakt een integrerend deel uit van het loon. Het zal dus als basis dienen voor de berekening van de verschuldigde bijdragen voor de sociale zekerheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen.

Het zal eveneens moeten medegerekend worden bij de vaststelling van eventueel verschuldigde schadevergoeding (Tw. *Schade en schadeloosstelling,* nr 829).

Afdeling II

Oorzaak en karakter van deze betaling. Openbare orde (gevolgen).

290. — Het gewone loon vindt zijn oorzaak in de arbeidsovereenkomst en de wilsovereenkomst van de partijen.

Dit is het geval bij alle wederkerige overeenkomsten. Het loon voor overwerk vindt daarentegen zijn oorzaak niet in de wilsovereenkomst van partijen maar in de wet.

Inderdaad, indien partijen zouden overeengekomen zijn dat geen hoger loon verschuldigd was bij overuren, dan toch bleef het recht daarop bestaan. De oorzaak van de betaling van overuren is de wet, de gelegenheid of voorwaarde tot het toepassen van de wet is de uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Het hogere loon is een wettelijke en geen contractuele verplichting (*Meded. V.B.N.*, 1952, n^r 45 ; — zie ook : Horion, n^r 294 ; — W.R. ber. Luik, 10 juni 1933, *Jur. Liège*, 1933, 253 ; — zie evenwel : W.R. ber. Brugge, 15 dec. 1950, *T.S.R.*, 1951, 219).

Het is duidelijk dat de aard van deze verplichting civielrechtelijk is zoals het gewone loon.

Zij heeft aan de andere kant niets te maken met sociale vergoedingen. Het is m.a.w. een civielrechtelijke verplichting die het karakter heeft van een wettelijke verplichting en niet van een contractuele.

291. — Zoals gans de wet is ook deze bepaling van openbare orde. Zij is een strafwet en een wet die de werknemer wil beschermen. Deze kan bijgevolg steeds de vernietiging vragen van alle bepalingen die ermede in strijd zijn.

Dit brengt met zich mede dat :

— de werknemers geen afstand kunnen doen van dit recht (W.R. Brussel, 16 dec. 1931, *R.W.D.*, 1932, 105 ; — W.R. Luik, 19 juni 1937, *Jur. Liège*, 1937, 215). Om het even welke overeenkomst daaromtrent kan aan de arbeiders niet tegengeworpen worden (Cass., 7 juni 1928, *Pas.*, 1928, I, 73 ; — W.R. ber. Luik, 10 juni 1933, *R.W.D.*, 1933, 253).

— de werknemers dit loon voor overwerk kunnen opeisen, zelfs wanneer zij het loon zonder voorbehoud hebben ontvangen. Een kwitantie voor saldo van alle verschuldigde sommen staat een eis tot betalen van de loonbijslag niet in de weg (W.R. Doornik, 14 febr. 1937, *R.W.D.*, 1939, 87) ;

— de aanvaarding door de werknemer van een loon dat niet met het wettelijke overeenstemt en het stilzwijgen gedurende lange tijd, werd door sommige rechtbanken ten onrechte aangezien als een reden van verval van dit recht (W.R. ber. Luik, 11 dec. 1937, *Jur. Liège*, 1938, 87 ; — W.R. ber. Luik, 28 april 1942, *R.W.D.*, 1943, 114 ; — zie evenwel *anders*, maar ten onrechte : W.R. ber. Luik, 28 maart 1942, *R.W.D.*, 1943, 114 en W.R. ber. Bergen, 6 mei 1944, *R.W.D.*, 1946, 174, die van oordeel was dat het recht bleef bestaan maar er geen zeker en afdoend bewijs meer kon van geleverd worden). De stilzwijgende aanvaarding door de werknemer van een ongeoorloofde manier om de overuren te betalen kan aan deze niet tegengeworpen worden (W.R. Brussel, 11 febr. 1931, *R.W.D.*, 1932, 145) ;

— iedere overeenkomst die tot doel heeft het loon voor overwerk te beperken is nietig. Evenzo is nietig iedere overeenkomst die het hoger loon opneemt in een vooruitbepaalde forfaitaire vergoeding (W.R. Luik, 19 juni 1937,*Jur. Liège*, 1937, 215 ; — W.R. ber. Luik, 11 dec. 1937, *Jur. Liège*, 1938, 87 ; — W.R. ber. Luik, 3 dec. 1949, *T.S.R.*, 1950, 134 ; — W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.*, 1953, 190).

Ten hoogste zou de werkgever een premiesysteem kunnen uitdenken dat verband houdt met de overuren en een gedeeltelijke uitvoering van zijn

verplichtingen kan zijn en aldus zou kunnen afgerekend worden op het totaal van de wettelijke vergoeding (W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.*, 1953, 190).

Wist de arbeider bij het sluiten van de overeenkomst dat hij regelmatig overuren zou moeten presteren — op basis van de uitzonderingen die door de wet toegelaten zijn — en werd bij overeenkomst het loon aldus bijvoorbeeld voor 9 uren of meer dan 48 uren vastgelegd, dan is geen bijslag verschuldigd en dekt het globale loon ook het werk in overuren gepresteerd.

Aldus P. Horion (*La durée du Travail*, n^rs^ 318 en 320, op basis van de voorbereidende werken ; — zie verklaring minister Wauters : « Il est évident que si un salaire a été établi pour une journée de neuf heures, le salaire de la neuvième heure ne donnera pas lieu à supplément... *Parlem. Hand.*, Senaat, 1920-21, blz. 505-506). Alles zal er tenslotte van afhangen hoe het loon werd bepaald en of het uit te maken is dat er werkelijk een bijkomend loon wordt uitgekeerd voor langer werk (Abel et Lagasse, n^r^ 740 ; — Velge, I, n^r^ 308).

De loonconventies zullen dus heel duidelijk moeten opgesteld zijn zodat alle twijfel nopens het karakter van de uitbetaalde vergoeding weggenomen is. De rechtbanken aanvaarden met recht de eis tot een betaling van een loonbijslag, niettegenstaande het feit dat een hoger loon werd uitbetaald, telkens deze loonsverhoging echter werd toegekend om andere redenen dan overwerk (b.v. anciënniteit : W.R. La Louvière, zonder datum, *J.T.*, 1932, 375 ; *P.P.*, 1932, n^r^ 207).

Daarentegen was er geen reden om een loonbijslag toe te kennen wanneer conventioneel was voorzien dat het wettelijk voorgeschreven loon voor overwerk begrepen was in een weekloon dat globaal voor alle uren was vastgelegd (W.R. ber. Brussel, 28 nov. 1928, *Arb.*, 1943, 636 ; — *anders :* R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r^ 1164 ; — noot R.H. in *Arbeidsblad*, 1943, 632).

Tenslotte is iedere overeenkomst nietig wanneer zij tot gevolg heeft de wettelijk bepaalde loonbijslag door een andere betalingsmanier te vervangen.

Is aldus nietig, de clausule waardoor de loonbijslag vervangen wordt door een onderhoudsvergoeding (W.R. Brussel, 11 febr. 1931, *R.W.D.*, 1932, 145).

292. — Daar de wet de werknemer wil beschermen zal de vernietiging van iedere strijdige overeenkomst slechts door deze kunnen ingeroepen worden. Ten einde aan de betaling van het loon of het hoger loon te ontsnappen, zou de werkgever dergelijke vordering niet kunnen instellen (P. Horion, *Le sursalaire légal des heures supplémentaires de travail, R.W.D.*, 1934, n^r^ 175 ; — Horion, *Les nullités contractuelles en matière de législation du travail, R.W.D.*, 1941, n^r^ 73 ; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n^r^ 1144 ; — W.R. Brugge, 7 juni 1938, *R.W.D.*, 1939, 107 ; — Hrb. Hoei, 28 nov. 1933, *R.W.D.*, 1935, 151 ; — W.R. Brussel, 16 dec. 1931, *R.W.D.*, 1932, 105 ; — Cass., 7 juli 1928, *Pas.*, 1928, I, 175).

293. — Onlangs nog (in de loop van 1956 en 1957) werden grondige wijzigingen aangebracht aan de arbeidsduur in België.

Deze werd over het algemeen verminderd tot 45 uur per week met een vrijwel algemene uitbreiding van het systeem der vijfdagenweek, al dan niet om de acht of veertien dagen of op een langere periode toegepast.

Al deze wijzigingen zijn conventioneel. Zij werden in geen enkele wettekst opgenomen, maar hebben het voorwerp uitgemaakt van talrijke paritaire conventies. Deze conventies houden alle een regime in voor de werknemers, dat gunstiger is dan het wettelijke systeem. Daarom moeten zij toegepast worden met voorkeur op de wettelijke bepalingen. In sommige conventies wordt meteen ook het recht op loonbijslag geregeld. Om dit te bepalen zal men dus de paritaire overeenkomsten moeten nagaan.

De wet blijft evenwel volledig van toepassing voor alle gevallen waar geen paritaire overeenkomst bestaat of waar zij nagelaten heeft het regime van de overuren vast te leggen. Indien dus de paritaire conventies niets hebben bepaald, is de loonbijslag slechts verschuldigd na het 48e uur en niet na het 45e.

Andere systemen voorzien een tussenregime voor prestaties geleverd na het normaal aantal uren tot en met het 48e uur. Deze uren worden « aanvullende uren » genoemd en geven recht op een loonbijslag van 17,5 %. De prestaties geleverd na de 48 uur per week vallen dan onder het wettelijk regime der overuren.

AFDELING III

Wanneer is de betaling van een loonbijslag verschuldigd ?

§ 1. — De werknemer moet door de wet beschermd zijn.

294. — Het werk moet verricht worden door een werknemer die de bescherming kan inroepen van de wet van 14 juni 1921.

Inderdaad werden sommige werknemers van het voordeel van deze wet uitgesloten, hetzij omdat zij in bedrijven tewerkgesteld zijn die niet aan de wet onderworpen zijn (zie betreffende het toepassingsgebied de opsomming en de bepalingen van art. 1), hetzij omdat de wet hun functie uitdrukkelijk uitsluit (art. 2, *in fine*).

Aldus zal iemand die een vertrouwenspost bekleedt geen loon voor overuren kunnen opeisen (Cass., 20 febr. 1928, *Pas.*, 1928, I, 80 ; — *R.P.D.B.*, nr 172), telkens een koninklijk besluit deze post van de toepassing van de wet heeft uitgesloten.

Een afdelingschef van een grootwarenhuis met beheer van verschillende onderafdelingen wordt daarom uitgesloten (Hrb. Brussel, 2 febr. 1940, *Jur. Comm. Brux.*, 1941, 46 ; — *anders :* W.R. ber. Luik, 10 april 1935, *Jur. Liège*, 1936, 175).

Dit wordt verder besproken in de trefwoorden die handelen over de arbeidsreglementering.

§ 2. — Het werk moet zekere tijdsgrenzen overschrijden.

295. — De arbeidsduur moet de grenzen overschreden hebben die in de wet van 14 juni 1921 aangegeven zijn.

De grondregel van deze wet is, dat de arbeidstijd beperkt is tot 8 uur per dag en 48 uur per week.

Hierop bestaan evenwel uitzonderingen.

Een eerste reeks van deze uitzonderingen blijft nog binnen het kader van de 48 urenweek. Dit is het geval voor het organiseren van het werk onder het systeem van de Engelse week (art. 2 en 10), en voor de organisatie van het werk in verschillende ploegen waarbij een gemiddelde van 48 u. wordt gewerkt, verdeeld over drie opeenvolgende weken (art. 3 en 10, tweede lid).

Een andere reeks uitzonderingen zijn geoorloofd wegens de aard van het werk (art. 4), de aard van de bedrijvigheid (art. 5 : seizoenbedrijven, bedrijven waar wind of water als drijfkracht wordt gebruikt) of wegens buitengewone of gewettigde redenen (art. 9 : voorbereidende of aanvullende werken, dreigende ongevallen, overmacht).

Tenslotte mag de voornoemde beperking van arbeidstijd overschreden worden, telkens daartoe de nodige machtiging werd bekomen (art. 6 en 7 : aard van de bedrijven, mogelijke ontaarding der grondstoffen, onvoorziene talrijke bestellingen).

Men kan opmerken dat men in feite met een reglementering te doen heeft die de wetgever zo soepel mogelijk heeft gewild, ten einde aan alle mogelijkheden van het bedrijfsleven het hoofd te bieden.

In het trefwoord *Arbeidsduur* zal hier meer in het bijzonder op ingegaan worden. Hier volstond een algemeen overzicht van de voornaamste grondbeginselen.

In verband nu met het recht op een hoger loon wegens het overschrijden van de wettelijke grenzen stellen zich verschillende vragen die hierna behandeld worden.

296. — In de gevallen bepaald in de artikelen 2 en 3 (Engelse week : werk in wisselploegen) zullen de uren die het dagelijks gemiddelde van 8 overschrijden, geen aanleiding geven tot een loonbijslag.

Deze gevallen zijn ten andere niet vermeld in artikel 13, 2° waar de loonbijslag wordt geregeld.

De werkgever zal tot deze betaling wel verplicht zijn indien hij het gemiddelde overschrijdt van de 48 u. over een of meer weken verspreid, m.a.w. is ieder werkuur boven het 8e of 48e niet noodzakelijk een overuur. Het kan best zijn dat deze overschrijding gewettigd zij krachtens het instellen van het regime van de Engelse week of van een compensatiesysteem. In deze gevallen is een hoger loon slechts verplicht vanaf het ogenblik dat de arbeidsuren van de Engelse week, of van het compensatiestelsel zelf overschreden worden.

297. — Telkens er langer gewerkt wordt, krachtens een speciale toelating, bijvoorbeeld om aan gebeurlijke buitengewone talrijke bestellingen te kunnen voldoen, zal de machtiging van de minister steeds zelf bepalen dat de toegelaten overuren met de speciale bijslag moeten worden vergoed.

Mocht de werkgever deze nog overschrijden dan is het duidelijk dat hij hier ook de bijslag verschuldigd is.

298. — In sommige bedrijven die zeer aan de wisselvalligheden van de seizoenen onderworpen zijn, kan door de koning machtiging verleend worden om een ander werkregime toe te passen dan hetgene voorgeschreven is door de wet van 1921. Dit zal het geval zijn in de seizoenbedrijven (b.v. bouwbedrijven), de bedrijven waar de wind uitsluitend als drijfkracht wordt gebruikt en in sommige bedrijven waar de drijfkracht uitsluitend door water wordt verschaft (art. 5).

Zich steunend op de tekst van artikel 13 die uitdrukkelijk naar deze gevallen verwijst, zouden ook hier alle uren die de dubbele grens overschrijden, recht geven op de loonbijslag. Dit is echter niet de opvatting van een deel van de rechtspraak. Deze was van oordeel dat de wijziging van artikel 13 fautief was gebeurd en dat hier dus geen bijslag verschuldigd is (Gent, 19 okt. 1926, *Pas.*, 1927, II, 15 ; — ons hof van cassatie heeft hier evenwel anders over beslist : 22 dec. 1930, *R.W.D.*, 1931, 100 ; *Pas.*, 1932, I, 23 ; *J.T.*, 1931, 43 ; — zie eveneens Horion, *o.c.*, n^r^ 313).

Dit stelde namelijk het geval van de compensatoire overuren : m.a.w. van deze uren die naderhand vervangen worden door een gelijkwaardige rust. Zoals gezegd stelde zich het probleem in de Engelse week (art. 2), in de bedrijven waar met wisselploegen wordt gewerkt (art. 3), in de bedrijven waar het werken geldt, waarvan de uitvoering wegens hun aard niet kan onderbroken worden (art. 4 : *travaux à feu continu*) en in sommige seizoenbedrijven (art. 5). Welnu ons hof van cassatie was van oordeel dat enkel in de eerste drie gevallen de gecompenseerde overuren geen recht op loon voor overwerk geven, terwijl dit recht wel bestaat voor de laatste categorie.

299. — De bijslag is eveneens verschuldigd wanneer een koninklijk besluit overwerk heeft toegelaten in bedrijven waar de aard van de arbeid het niet mogelijk maakt de noodzakelijke arbeidstijd nauwkeurig te bepalen of waar de verwerkte grondstoffen voor zeer spoedig bederf vatbaar zijn (art. 6).

De overuren die in deze omstandigheden mogen verricht worden, moeten vergoed worden met een loonbijslag van 25 of 50 %.

300. — Evenzo is een hoger loon verschuldigd in alle gevallen waarin machtiging werd verleend krachtens artikel 7 : namelijk om het bedrijfshoofd in staat te stellen buitengewoon talrijke bestellingen af te handelen die wegens onvoorziene omstandigheden zijn binnengelopen.

Het ministerieel besluit dat de machtiging verleent zal bepalen dat een loon dient uitbetaald te worden dat minstens 25 % meer bedraagt dan het gewoon arbeidsloon.

301. — Tenslotte is een hoger loon verschuldigd, wanneer het bedrijfshoofd zich genoodzaakt ziet langer te doen werken, hetzij omdat sommige aanvullende of voorbereidende werken dringend buiten de gewone uren moeten geschieden, hetzij om een overkomen of dreigend ongeval te verhelpen of te verhinderen, hetzij om dringende werken aan machines of materieel te verrichten buiten de gewone uren (art. 9).

(Over de notie overmacht, waarvan de uiteenzetting enigszins buiten het bestek van dit trefwoord valt, zie Luik, 15 febr. 1930, *B.J.*, 1930, 505 ; — Cass., 12 okt. 1925, *Pas.*, 1926, I, 8).

302. — Een afzonderlijk probleem kan hier gesteld worden. Inderdaad, het kan voorkomen dat een werkgever zich in de noodzakelijkheid bevindt overuren te laten werken, echter niet in die mate dat hij de 48 u. overschrijdt. Hij ziet dus de mogelijkheid om de een of twee uren overwerk van de ene dag door een of twee uren minder werk van een andere dag van dezelfde week te compenseren.

Onze rechtspraak en een deel van onze rechtsleer hebben zich hierover in de zin van een dubbele overschrijding uitgesproken. De wet heeft in artikel 13 slechts recht gegeven op een loonbijslag voor overuren die de dagelijkse en wekelijkse grenzen overschrijden. Dit meervoud impliceert noodzakelijk de gelijktijdige overschrijding van beide grenzen (W.R. Brussel, 30 juni 1952, *J.T.*, 1953, 652 ; — noot, *Meded. V.B.N.*, 1954, n^r 10).

Dit vonnis had evenwel betrekking op een bedrijf waar het systeem van de Engelse week werd toegepast. Daar is zoals gezegd een wettelijk compensatiesysteem voorzien (Abel et Lagasse, *o.c.*, I, suppl., blz. 22, n^r 774 *bis* ; — zie eveneens Cass., 10 juli 1939, *Pas.*, 1939, I, 164 ; — Cass., 21 maart 1939, *Bull. CCI*, 1940, 482).

Prof. Horion (*La durée du Travail*, n^rs 305 en volg., eveneens n^r 338 ; — *id.* in *R.P.D.B.*, Tw. *Travail* [*Durée*], n^r 183) verdedigt met klem een andere stelling. « Le sursalaire est destiné à récompenser l'effort supplémentaire continu fait *en un jour* ».

Hij aanvaardt slechts de stelling van de dubbele overschrijding in de gevallen waar wettelijke compensatie mogelijk is. Dit is bijvoorbeeld in het geval waar het overwerk van de week ingewonnen wordt de zaterdag (Engelse week) of waar in wisselploegen mag gewerkt worden mits het bereiken van een gemiddelde van 48 u. over drie weken (Prof. Horion, *o.c.*, n^rs 305, 331 en volg. ; — *id.* in *R.P.D.B.*, *l.c.*, beide evenwel zonder rechtspraak).

Onze rechtspraak heeft zoals gezegd deze stelling niet gevolgd. Zij eist de dubbele overschrijding ook voor de gevallen waar geen wettelijk compensatiesysteem is ingericht.

Er weze nog aangestipt dat beide stellingen zich beroepen op tegenstrijdige ministeriële interpretaties (zie Horion, *o.c.*, n^rs 306 en 307).

303. — Het blijft evenwel onbetwist en door iedereen aangenomen (zie Horion, n^r 308) dat de loonbijslag van 50 % per dag gerekend wordt. Deze is dus slechts verschuldigd indien er meer dan twee uren wordt overgewerkt op een dag. Deze loonbijslag is niet verschuldigd indien er nooit meer dan 10 uren werd gewerkt al overschrijdt de totale arbeidsprestatie de 50 uren per week.

304. — Er heeft betwisting bestaan nopens het antwoord op de vraag of de loonbijslag verschuldigd is wanneer de werkgever de arbeidsduur wederrechtelijk verlengt boven het wettelijk minimum.

Het antwoord lijkt evident. Ons hof van cassatie heeft dit onderstreept in zijn arrest van 7 juni 1928 (*Pas.*, 1928, I, 175 ; — zie eveneens W.R. Brussel, 16 dec. 1931, *R.W.D.*, 1932, 105 ; — *anders*, maar ten onrechte : W.R. St.-Joost-ten-Node, 21 jan. 1927, *P.P.*, 1927, n^r 72).

De wet legt de verplichting op aan de werkgever die op normale wijze de arbeidsduur overschrijdt. Hoe zou dit niet het geval zijn voor de werkgever die de wet overtreedt (Horion, *La durée du Travail,* nr 327) ?

Vergeten wij trouwens niet dat deze wet van openbare orde is.

De werknemer zelf kan van dit recht geen afstand doen, bijgevolg zal de werkgever hem *a fortiori* geen wederrechtelijke overtreding ervan kunnen opdringen.

Om dezelfde reden van openbare orde blijft de betaling van een loonbijslag verschuldigd, zelfs al had de werknemer zijn instemming betuigd met de onregelmatige werkregeling.

305. — Op grond van de voorbereidende werken heeft de rechtbank te Mechelen (24 juni 1942, *R.W.D.,* 1943, 105) geoordeeld dat geen loonbijslag verschuldigd is telkens deze overuren opgelegd werden door een openbare macht, zoals de bezettende overheid.

§ 3. — De prestatie moet gelijk staan met een werkelijke arbeidsprestatie.

306. — De bijkomende uren van de werknemer moeten gelijk staan met werkelijke arbeid (W.R. ber. Luik, 13 juli 1929, *Arbeidsblad,* 1930, 866).

Gewone aanwezigheid — zonder arbeid — is dus onvoldoende om een loonsverhoging te rechtvaardigen. Een werkgever die aan zijn werknemers de toelating heeft verleend om langer in zijn inrichting te vertoeven, stelt zich niet bloot aan de eis een loonbijslag te moeten betalen (zie G. Helin, *Limitation de la durée du travail : de la notion de la durée du travail et de son application aux camionneurs, T.S.R.,* 1956, nr 209 en de volgende rechtspraak : W.R. La Louvière, 17 febr. 1956, *T.S.R.,* 1956, 224 ; — W.R. Bergen, 30 okt. 1954, *T.S.R.,* 1956, 222 ; — W.R. ber. Gent, 22 juni 1953, *T.S.R.,* 1956, 221 ; — W.R. Gent, 21 maart 1952, *T.S.R.,* 1956, 220 ; — W.R. ber. Brussel, 12 aug. 1948, *J.T.,* 1949, 121 ; — W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.,* 1953, 190 : nachtwakers ; — W.R. ber. Brussel, 24 jan. 1952, *T.S.R.,* 1952, 81 : nachtwaker ; — W.R. Antwerpen, 16 nov. 1939, *R.W.D.,* 1946, 139 : zeelieden ; — W.R. Hoei, 9 dec. 1937, *R.W.D.,* 1939, 83 ; — W.R. ber. Brussel, 26 jan. 1935, *R.W.,* 1934-35, 973 ; — W.R. ber. Luik, 13 juli 1929, *Arbeidsblad,* 1930, 866 ; — W.R. ber. Brugge, 7 juni 1938, *R.W.D.,* 1938, 164 en 1939, 106).

Men kan zich de vraag stellen of de uren, gedurende dewelke vrachtrijders van camions moeten wachten totdat hun wagen geladen of gelost is, afgetrokken worden van de zgn. « arbeidsduur » ? Ook hier moet men, het beginsel getrouw, slechts rekening houden met de uren waarop werkelijke arbeid gepresteerd wordt (W.R. ber. Gent, 26 okt. 1959, *T.S.R.,* 1960, 300). Maar wat is werkelijke arbeid ?

De correctionele rechtbank te Brussel heeft bij vonnis van 9 oktober 1957 (*J.T.,* 1957, 732) in deze aangelegenheid stelling gekozen. Haar argumentatie komt hierop neer : Het personeel van de aan de wet van 14 juni 1921 onderworpen ondernemingen verricht een effectieve arbeid, iedere keer

en zolang dit personeel rechtstreeks of onrechtstreeks aan de bevelen van zijn werkgever is onderworpen, en dit personeel daarenboven werkelijk een arbeidsprestatie verricht, of zich gereed houdt om ze te verrichten, zodanig dat het geen rust kan nemen, noch enige werkzaamheid kan verrichten die geen uitstaans heeft met de taak waarvoor het wordt bezoldigd.

De uren, die het personeel aan de rusttijd besteedt, mogen van de bezoldigde uren worden afgetrokken.

De uren, tijdens welke de vrachtrijders hun voertuig niet besturen, — omdat zij het ogenblik afwachten waarop dit voertuig kan worden geladen of gelost, of omdat zij op een niet verplichte wijze deelnemen aan de ladings- of lossingsverrichtingen —, mogen niet worden afgetrokken.

Het aftrekken van de wachturen, gedurende welke de vrachtrijder ter beschikking van zijn klant of van zijn vrachtwagens is gebleven, moet worden geweigerd.

307. — Er ontstaat vaak discussie over de toepassing van deze wet op de prestaties van de nachtwakers. Nochtans gelden deze beginselen ook zonder de minste twijfel voor hen : in geval van overwerk hebben zij evengoed als andere werknemers recht op een loonbijslag (zie K.B., 30 maart 1936 ; — W.R. ber. Luik, 26 mei 1951, *Jur. Liège,* 1951, 15).

Maar aan de andere kant is ook voor hen daartoe vereist dat zij een effectieve arbeidsprestatie zouden geleverd hebben. Vandaar dat het verkeerd is te beweren dat voor deze categorie werknemers in feite de aanwezigheid voldoende zou zijn, omdat daardoor het doel bereikt is waarvoor zij in vele gevallen werden aangeworven, namelijk vermijden van diefstallen. Opdat de aanwezigheid in de werklokalen aanleiding zou geven tot een loonbijslag, moet gedurende die tijd een werkelijke arbeid gepresteerd zijn. Deze kan bestaan in allerlei toezicht, bijvoorbeeld door middel van regelmatig afgelegde ronden. Indien er tussen zekere ronden, enige rusttijd wordt genomen, zal deze niet in aanmerking komen voor het bepalen van de tijdsduur die recht geeft op een loonbijslag.

De rechtspraak is hierin niet steeds heel duidelijk. Voor de ene, stemt de duur tijdens dewelke de bewaking wordt verricht overeen met de werkelijke arbeid. De ogenblikken waarop de nachtwaker zich in de barak terugtrekt kunnen niet gelijkgesteld worden met rustpozen (W.R. ber. Brussel, 12 aug. 1948, *J.T.,* 1948, 121). Voor de andere, staat de werkelijke arbeidsprestatie van de nachtwaker gelijk met alle uren die hij wijdde aan zijn taak van toezicht, waardoor hij verplicht was zich in de werkplaats te bevinden en de bevelen van de werknemer op te volgen (W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.,* 1953, 190). Anderen nog (Corr. Hoei, 27 juni 1953, *T.S.R.,* 1954, 217) vinden de aanwezigheid op zichzelf niet voldoende om daaruit te besluiten dat er een werkelijke arbeidsprestatie voorhanden was. Deze moet bewezen worden zoniet bestaat er twijfel omtrent de duur van de werkelijke arbeid en staat het niet voldoende vast dat het wettelijk aantal uren overschreden werd.

308. — Men merke wel op : hier staan wij voor de toepassing van de beginselen van de wet van 14 juni 1921, en niet voor de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De eerste wet vereist wel het presteren van effectieve arbeid voor het betalen van hoger loon voor overwerk.

De tweede vindt het niet noodzakelijk voor het betalen van gewoon loon.

Het is duidelijk dat, wanneer er geen loon verschuldigd is, er ook geen loon voor overwerk zal uitbetaald worden.

De berekening van het tweede steunt zich op de omvang van het eerste. Maar het omgekeerde is niet altijd juist. Er kunnen gevallen voorkomen waar gewoon loon verschuldigd is voor arbeidsuren die buiten de normale liggen en waar geen loon voor overwerk moet uitbetaald worden. Aldus, wanneer krachtens overeenkomst, gewoonte of anderszins sommige uren betaald worden, niettegenstaande er geen effectieve arbeid werd gepresteerd. Bijvoorbeeld aanwezigheidsuren van nachtwakers, uren van verplaatsing.

Het is de rechtbank die bevoegd is om soeverein te oordelen of de aanwezigheid al dan niet gebruikt werd voor effectieve arbeid (Cass., 24 april 1933, *Pas.*, 1933, I, 206).

Afdeling IV. — *Bewijs van de overuren.*

309. — Het bewijs ligt normaal in de boekhoudkundige documenten van de onderneming.

Het artikel 16 van de wet van 14 juni 1921 had hiervoor een speciaal register verplicht gemaakt. Dit werd evenwel afgeschaft vanaf 1 januari 1953 (en de K.B. van 16 febr. 1952, 10 juni 1952 en 12 nov. 1952 op de vereenvoudiging der boekhoudkundige documenten).

Thans zijn de werkgevers verplicht de overuren te vermelden op de individuele rekening en dag voor dag te detailleren. Zij moeten tevens de redenen vermelden die de overuren wettigen. De rechtvaardiging van de overuren kan met kenletters aangegeven worden.

Het gebeurt dat deze boekhoudkundige verplichtingen niet worden nageleefd. Hierbij moet eerst en vooral worden beklemtoond — wat evident is — dat het gemis aan boekhoudkundige gegevens vanwege de werkgever nooit een reden kan zijn om een eis af te wijzen tot betaling van overuren (W.R. ber. Brugge, 7 juni 1938, *R.W.D.*, 1939, 106).

310. — De grondregel is hier, zoals elders, dat de eisende partij de bewijslast draagt (W.R. ber. Luik, 13 juli 1929, *R.W.D.*, 1936, 138 ; — W.R. Kortrijk, 6 dec. 1928, *R.W.D.*, 1929, 141). Hij mag het bewijs leveren met alle middelen van gemeen recht (Cass., 13 febr. 1928, *Pas.*, 1928, I, 73). De werknemer zal dus eventueel gehouden zijn tegen de boekhoudkundige documenten in te bewijzen.

Dit bewijs zal naargelang van het geval dubbel moeten zijn : enerzijds het bewijs van het aantal uren, en anderzijds het bewijs dat gedurende de betrokken overuren er effectieve arbeid werd gepresteerd.

Aldus werd beslist dat in het transportbedrijf het overwerk niet noodzakelijk blijkt uit het feit dat de dienst begint te 7 u. en eindigt te

17 u. of 17.30 u. Het bewijs van effectieve arbeid moet geleverd worden (W.R. ber. Luik, 24 nov. 1941, *R.W.D.*, 1942, 82).

311. — Sommige rechtbanken hebben het billijk geacht, gezien de omstandigheden van het geding, te aanvaarden dat er zoveel overuren gepresteerd werden als in de koninklijke besluiten die de vereiste toelating gaven was voorzien (W.R. ber. Luik, 17 jan. 1948, *T.S.R.*, 1949, 143 : ter zake betwistten noch de werkgever noch de werknemer het feit van de overuren maar wel de duur).

Anderen hebben gebruik gemaakt van de gegevens die voorhanden waren : bijvoorbeeld een opgave van de werknemers zelf die tamelijk nauwkeurig was, gestaafd door de documenten van de werkgever (W.R. ber. Brussel, 25 sept. 1952, *J.T.*, 1953, 419).

Anderen hebben aangenomen dat bij gebreke van documenten de rechtbank zich kon steunen op vermoedens, namelijk de gewoonten en gebruiken van het beroep (W.R. Ieper, 26 sept. 1949, *R.W.D.*, 1951, 234 ; — W.R. ber. Luik, 15 juli 1950, *T.S.R.*, 1951, 184).

Tenslotte bestaat er een vonnis van een werkrechtersraad dat de aanvullende eed opdraagt aan de werknemer wanneer er geen boekhoudkundige documenten zijn en de werkgever niet betwist dat er werkelijk overuren werden gepresteerd (W.R. ber. Luik, 2 maart 1938, *Arbeidsblad*, 1943, blz. 527 ; — W.R. Luik, 19 juni 1937, *Jur. Liège*, 1937, 215).

HOOFDSTUK XIV

Loon en nachtarbeid

312. — Krachtens artikel 8, eerste lid, van de wet van 14 juni 1921 is de arbeidsdag begrepen tussen 6 u. 's morgens en 8 u. 's avonds. Buiten deze uren is het aan de werkgever verboden te doen of te laten arbeiden.

Artikel 8 somt daarna een reeks uitzonderingen op waarbij zich dan eveneens de toestanden komen voegen die reeds mogelijkheid gaven tot het overschrijden van de wettelijke arbeidsduur (art. 9). Dit alles is niet het onderwerp van dit trefwoord. Wat hier wel ter sprake komt is het eventueel gevolg van de nachtarbeid op het loon.

Welnu wettelijk zijn hier in beginsel geen loonsverhogingen verbonden aan de nachtarbeid. Deze regel brengt enkel strafrechtelijke gevolgen mee.

De werkgever die krachtens de wet toelating heeft om 's nachts te werken, zal voor deze prestatie geen hogere vergoeding moeten betalen. Slechts indien hij daardoor de arbeids d u u r overschrijdt wordt een loonbijslag verschuldigd maar dan ook tengevolge van het overschrijden van de arbeidsduur.

Indien de wet hier ter zake niets heeft voorgeschreven, kan hetzelfde niet gezegd worden van de paritaire overeenkomsten die deze aangelegenheid regelen. Gewoonlijk zijn gevoelige bijslagen voorzien voor nachtarbeid.

HOOFDSTUK XV

Loon en zondagarbeid en arbeid op wettelijke feestdagen

313. — De wet op de zondagsrust verbiedt de arbeiders tewerk te stellen op zondagen (wet 17 juli 1905 ; — voor de wettelijke feestdagen zie Besl.w. 25 febr. 1947 en uitvoeringsbesluit van 2 april 1947). De wet op de zondagsrust voorziet evenwel geen speciale loonbijslag indien de werkgever op zondag doet of laat werken.

Om de gevolgen daarvan op het loon na te gaan, moeten wij de bepalingen van de wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur nakijken en niet die van de wet van 1905. Zelfs indien het werk toegelaten is krachtens de wet van 1905, zal er toch nog loon voor overwerk verschuldigd zijn indien het werk onder de bepalingen valt van de wet van 1921 (Horion, n^r 346).

Artikel 13 geeft als regel dat : « voor het bijkomend zondagswerk het loon verhoogd wordt met 100 t.h. ».

Uit het gebruik van de woorden « bijkomend werk » kan men afleiden dat bijgevolg geen loon voor overwerk verschuldigd is in deze nijverheden die normaal op zondag arbeiden (Horion, n^r 342 ; — Velge, I, n^r 507 ; — Abel et Lagasse, I, n^rs 745 en volg., met citaten uit de voorbereidende werken die dit ten overvloede bewijzen).

Dit is bijvoorbeeld het geval in zekere hoogovens en in de mijnen.

Een verslag van de regering aan de wetgevende kamers van 1925 (zie tekst in Abel et Lagasse, I, n^r 750) bevestigt de betekenis van « bijkomende arbeid » : namelijk « buiten de gewone arbeidsregeling en uitzonderlijk ».

Dit is bijvoorbeeld het geval voor de ondernemingen die gedurende zes dagen in de week arbeiden, en 's zondags normaal gesloten zijn.

Dit is eveneens het geval voor de ondernemingen die normaal 's zondags werken, maar om een of andere reden uitzonderlijk langer moeten arbeiden dan gewoonlijk. In dit geval is de loonbijslag van 100 % verschuldigd voor alle arbeidsuren die de zondag gepresteerd werden en het 48^e wekelijkse uur of het 8^e dagelijkse uur overschrijden (Cass., 21 maart 1939, *Pas.*, 1939, I, 164).

In het aangehaalde regeringsverslag wordt er ten andere aan toegevoegd (Abel et Lagasse, I, 751) dat de loonbijslag van 100 % verschuldigd is voor iedere zondagsarbeid die de wekelijkse grens van de 48 u. overschrijdt, ofwel voor iedere zondagsarbeid die de 8 u. overschrijdt, zelfs al bleef de arbeider in totaal beneden de wekelijkse arbeidsgrens.

Blijft het uitzonderlijke zondagswerk beneden deze twee grenzen, dan is het niet « bijkomend », en geeft dus geen aanleiding tot het betalen van de loonbijslag (Horion, n^rs 344 en 346).

De uitvoering van de vijfdagenweek heeft niets gewijzigd aan deze wettelijke bepalingen. Deze beginselen blijven gelden (W.R. Brussel, 9 nov. 1962, *T.S.R.*, 1963, 54).

314. — Er dient hieraan toegevoegd te worden dat er nooit geen dubbele loonbijslag moet betaald worden. Indien een werknemer 's zondags meer dan acht uren werkt, heeft hij geen recht op een loonsverhoging van 25 en 50 % boven de 100 %.

Vergeten wij ten andere niet dat talrijke paritaire conventies de aangelegenheid van het zondagswerk hebben geregeld. Deze bepalingen voorzien doorgaans een 100 %-bijslag zodra er enige prestatie is op een zon- of feestdag (zie metaalindustrie : W.R. ber. Luik, 17 mei 1952, *J.T.*, 1953, 190). In elk afzonderlijk geval zal dus tevens moeten nagegaan worden welke de bepalingen van de paritaire conventies ter zake zijn.

315. — Een gelijkaardig probleem stelt zich voor de wettelijke feestdagen. Er mag op die dagen niet gewerkt worden tenzij in de gevallen waarop zondagswerk toegelaten is. In zake loon is de toestand de volgende :

a) In principe is voor het werk op feestdagen geen loonbijslag verschuldigd, wel een vergeldend verlof dat dan zoals een gewone feestdag vergoed wordt (K.B. 1 sept. 1960).

b) Verschillende paritaire comités hebben echter zelf een reglementering uitgewerkt waar én de vergeldende verlofdagen én eventueel een loonbijslag wordt bepaald. De meeste van deze beslissingen zijn door een koninklijk besluit algemeen bindend verklaard. De betrokkenen zullen dus telkens eerst de paritaire conventie moeten onderzoeken vóórdat de regeling van het koninklijk besluit van 1 september 1960 kan toegepast worden.

Dit is onder meer het geval in de mijnen, groeven, cokesfabrieken, ijzerindustrie, nonferro-metalen, petroleumindustrie, voedingsnijverheid, huiden- en lederbedrijf, papier- en kartonnijverheid.

TITEL VI

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST OF VAN DE UITVOERING ERVAN

HOOFDSTUK I

Schorsing van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijdsduur gesloten

Algemene begrippen

316. — Er bestond tot 1954 geen wettelijke regeling voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst, behalve dan artikel 28 met de bepaling dat de gevallen van overmacht de breuk van de arbeidsovereenkomst niet medebrengen, wanneer zij er slechts voorlopig de uitvoering van onderbreken. De rechtspraak was vrij te bepalen welke deze gevallen van overmacht waren.

Naderhand werd door de wet van 22 juli 1952 een welbepaald geval van schorsing ingelast: namelijk de onderbreking van de arbeidsovereenkomst tengevolge van de militaire dienstplicht. Later werden door de wet van 4 maart 1954, de verschillende gronden van schorsing onder eenzelfde titel gegroepeerd en als hoofdstuk III *bis* aan de wet van 10 maart 1900 toegevoegd. Dit hoofdstuk werd grondig hervormd door de wet van 20 juli 1960 op het gewaarborgd weekloon. Ook de titel van het hoofdstuk werd in overeenstemming gebracht met de nieuwe wetsbepalingen. Wij zullen de verschillende gronden en hun gevolgen hierna één voor één onderzoeken.

317. — Vooreerst: welke gevolgen brengt de schorsing mede?

Zodra een reden tot schorsing bestaat, wordt tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst opgeheven. Beide partijen kunnen ervan afzien de uitvoeringsverplichtingen na te komen, maar met dien verstande dat de overeenkomst zelf blijft bestaan. Inderdaad, zodra de aanleidende oorzaak verdwijnt, moet iedere partij zijn verbintenissen opnieuw nakomen. Dit wil zeggen dat wat de arbeidsovereenkomst betreft, de arbeider gedurende de schorsing er in hoofdorde van ontslagen wordt zijn werk te leveren, terwijl de werkgever hem niet meer zal tewerkstellen en ook geen loon zal uitbetalen.

Ook dit laatste is niet zo absoluut: want de werkgever kan er in zekere omstandigheden toe gedwongen zijn, sommige voordelen *in natura* verder uit te keren.

Daar de schorsing enkel uitwerking heeft op de uitvoering van de overeenkomst en niet op het bestaan van de overeenkomst zelf heeft dit voor gevolg dat ook gedurende de periode van schorsing de opzegging steeds mogelijk blijft. Opzegging is immers een rechtshandeling die het wezen van de overeenkomst aantast en niet de uitvoering ervan (zie W.R. ber. Brussel, 27 april 1950, *T.S.R.*, 1951, 88 [bed.]).

Deze zienswijze wordt thans nog gesteund door de laatste wettelijke bepalingen die alle redenen tot schorsing onder eenzelfde rubriek hebben samengebracht. Voor de schorsing tengevolge van overmacht o.a. wordt niets bepaald aangaande de mogelijkheid tot opzegging, terwijl deze mogelijkheid bij de andere gevallen van schorsing, hetzij verboden, hetzij streng geregeld is. Dit wijst er dus op dat een overeenkomst die geschorst is, in principe kan opgezegd worden, mits — dit is vanzelfsprekend — inachtneming der wettelijk en contractueel verschuldigde formaliteiten.

Dit stemt overeen met de stand van de huidige rechtspraak (W.R. Brussel, 1 juli 1957, *T.S.R.*, 1958, 134 ; — W.R. Antwerpen, 3 dec. 1957, *T.S.R.*, 1958, 133 ; — W.R. ber. Antwerpen, 4 mei 1956, *T.S.R.*, 1956, 263 ; *J.T.*, 1956, 568 ; — W.R. Antwerpen, 4 okt. 1955, *T.S.R.*, 1956, 263 ; — *anders* : W.R. Charleroi, 14 juli 1955, *T.S.R.*, 1957, 60 ; — W.R. Verviers, 7 febr. 1958, *T.S.R.*, 1958, 235 : schorsing ingevolge verlof).

Ook de rechtsleer oordeelt zoals de eerstgenoemde rechtspraak (zie noot A.L. in *T.S.R.*, 1958, 236 ; — P. Horion, *Arbeidsblad*, 1955, 265, n^r 12).

De nadruk dient gelegd te worden op het feit dat niet alle verplichtingen geschorst worden : de overeenkomst blijft immers bestaan zodat werkgever en werknemer mekaar eerbied verschuldigd blijven (art. 15 van de wet van 10 maart 1900), zodat ook de werkgever het materiaal van de werknemer verder moet bewaren, en de werknemer de fabricagegeheimen niet mag mededelen.

318. — Een reeks redenen tot schorsing, te wijten aan verschillende gevallen van overmacht werden door de wet geregeld. Zij behoren tot het risico, ofwel van de werkgever, ofwel van de werknemer. Deze gevallen worden hierna besproken.

Vooreerst is het evenwel nodig overmacht in het algemeen te behandelen. Aan deze regels gehoorzamen dan alle gevallen van overmacht, die niet uitdrukkelijk door de wet werden geregeld.

Werden wel door de wet bij name geregeld en volgen derhalve eigen regels :

1) lichamelijke ongeschiktheid ingevolge ongeval, ziekte of bevalling ;
2) oproeping of wederoproeping onder de wapens ;
3) korte afwezigheden wegens speciale redenen ;
4) technische stoornissen in de onderneming ;
5) ongunstige weersomstandigheden ;
6) gebrek aan werk tengevolge van economische oorzaken.

De eerste drie behoren tot het normaal risico van de werknemer, de laatste drie tot het normaal risico van de werkgever.

Andere bijzondere gevallen werden eveneens door de wetgever geregeld maar dan met dien verstande dat zij als oorzaak van overmacht uitgesloten worden. Zij kunnen de overeenkomst schorsen noch beëindigen ; dit is het geval met het faillissement en met het overlijden van de werkgever (zie verder, nrs 326 en 327).

Voor de rechtsleer, zie vooral : P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti* (*Collection scientifique de la faculté de droit de l'université de Liège,* 1961).

De wetgever heeft in artikel 28 *decies* — waarvan de tekst door de wet van 10 december 1962, artikel 15, verbeterd werd — als algemeen beginsel vooropgesteld dat een koninklijk besluit de werkgevers, die onder de bevoegdheid van bepaalde paritaire comités ressorteren, geheel of gedeeltelijk kan ontslaan van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon. Deze vrijstelling kan slechts verleend worden voor ten hoogste twaalf maanden, maar zij is hernieuwbaar na advies van het bevoegd paritair comité.

Men lette er wel op dat deze vrijstelling kan toegestaan worden voor alle redenen van schorsing in Hoofdstuk III *bis* van de wet opgenomen, dus zowel voor de schorsing tengevolge van een technische stoornis, ziekte, bevalling, als tengevolge van de schorsing wegens arbeidsongeval, slecht weder, gebrek aan werk wegens economische oorzaken, militaire dienst of wegens afwezigheid om persoonlijke of burgerlijke redenen. Uit de verklaringen afgelegd bij de bespreking van de wet in de kamers, blijkt dat dit artikel enkel als voorzorgsmaatregel bedoeld was. Op dit ogenblik gelden geen koninklijke besluiten meer die vrijstelling verlenen (*Parlem. Besch.,* Kamer, 1961-62, Verslag, 319, 24).

HOOFDSTUK II

De gevallen van overmacht

319. — Krachtens de wet dus kunnen gevallen van overmacht, hetzij de vernietiging van de overeenkomst medebrengen, hetzij hun schorsing (art. 28). De rechtspraak oordeelt soeverein over de gevolgen van de gevallen die haar worden voorgelegd.

Wat is overmacht in het arbeidsrecht ?

Opdat er overmacht zou zijn moet, krachtens de gewone regelen van het burgerlijk recht die ook hier van toepassing zijn, de uitvoering van het contract onmogelijk gemaakt worden door een aan de vrije wil van de betrokken partijen vreemde, onafwendbare en onvoorziene hindernis : b.v. natuurramp, tussenkomst van derde personen of van de openbare overheid. Een feit dat zijn oorsprong vindt bij degene die het inroept, kan nooit als heirkracht worden aangezien (Commissie beroep werkl., 29 sept. 1961, *T.S.R.*, 1962, 284).

320. — Omdat men hier juist te doen heeft met onvoorziene gevallen, die vreemd zijn aan de wil van beide partijen, is het ook niet geoorloofd de gevallen van heirkracht op voorhand in het contract of in het werkplaatsreglement op te sommen. Een dergelijke opsomming ware volkomen onwettelijk (Van Goethem-Geysen, n^r^ 71 ; — W.R. Brussel, 22 juni 1938, *R.W.D.*, 1939, 79).

Ook de gevolgen van de gevallen van heirkracht kunnen niet vooraf in het werkplaatsreglement ingeschreven worden ; het is de werkrechtersraad die in laatste instantie beslissen moet of de aangehaalde gronden al dan niet voldoende zijn om een verbreking, dan wel een schorsing van de overeenkomst mede te brengen.

De drukst besproken gevallen waren : ziekte, ongeval, militaire dienst of economische crisis. Thans worden de gevolgen van deze toestanden wettelijk geregeld.

Daarnaast zijn enkele gevallen als oorlog, overlijden van de werkgever, faillissement van de werkgever, staking : die elk voor zich welbepaalde problemen stellen.

321. — De overmacht moet als gevolg hebben dat de uitvoering van de overeenkomst er door onmogelijk wordt. Het volstaat niet dat de uitvoering er door zou bemoeilijkt worden of duurder zou uitvallen (Horion, *Des cas légaux de suspension légitime de l'exécution du contrat du travail, T.S.R.*, 1958, 168 ; ten bewijze van deze stelling is het faillissement van de werkgever geen overmacht ; — zie eveneens W.R. Leuven, 6 sept. 1957, *R.W.*, 1957-58, 1363).

Evenmin kan een gedeeltelijk beletsel een oorzaak van overmacht

uitmaken. De onmogelijkheid moet volstrekt zijn (W.R. Oostende [bed.], 11 okt. 1941, *R.W.D.*, 1942, 63 : oorlogsomstandigheden). Maar het is verkeerd te beweren, zoals het aangehaalde vonnis, dat zij definitief moet zijn om als overmacht te kunnen gelden. Hier ligt juist het onderscheid waarover de rechtbanken moeten oordelen : een definitieve oorzaak of althans een oorzaak van lange duur verbreekt de overeenkomst, een tijdelijke oorzaak schorst de overeenkomst (W.R. Gent [bed.], 25 maart 1941, *R.W.D.*, 1941, 776 : de overmacht die zich voordoet tijdens de opzeggingsperiode schorst de overeenkomst).

De duur van het beletsel of de hinderpaal zal eveneens door de rechtbanken beoordeeld worden om er, naargelang van het geval, een schorsende of verbrekende uitwerking aan toe te kennen.

Gevallen van overmacht.

322. — De gevallen die in de wet worden opgesomd (zie boven, nr 318) kunnen nooit als gevallen van overmacht voorkomen waardoor de overeenkomst zou verbroken worden. Steeds schorsen zij de overeenkomst. Zij komen hier niet ter sprake. Andere gevallen, wier gevolgen hier wel dienen behandeld te worden, zijn bijvoorbeeld : technische stoornissen die zich buiten de onderneming voordoen. Aldus een breuk in de waterleiding die zich buiten de onderneming voordoet (W.R. Verviers, 20 sept. 1956, *onuitg.*) of het afsnijden van electrische stroom.

Tijdelijke aanhouding door de bezettende overheid, werd aangezien als een oorzaak van schorsing (W.R. ber. Luik [bed.], 11 juli 1945, *R.W.D.*, 1945, 220).

Eveneens tijdelijke, en ongerechtvaardigde internering na de bezetting (Gent, 15 dec. 1949, *R.W.*, 1949-50, 1619).

Hetzelfde zou trouwens gelden voor een voorlopige hechtenis waarvan later zou blijken dat zij ten onrechte was geschied.

Gewone aanhouding van de werknemer moet evenwel anders beoordeeld worden. Dit is inderdaad geen overmacht. De oorzaak ervan is te vinden in de persoon van de werknemer. Zij verbreekt de overeenkomst te zijnen nadele (*anders,* maar absoluut ten onrechte : Vred. Beauraing, 2 juni 1955, *J.T.*, 1955, 584).

323. — Oorlogsomstandigheden zullen evenals natuurrampen in vele gevallen de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk maken en de verbreking ervan rechtvaardigen indien zij het bedrijf rechtstreeks en definitief treffen, zoniet zullen zij slechts een reden tot schorsing zijn (W.R. Gent [bed.], 22 okt. 1940, *R.W.D.*, 1941, 181).

Het algehele lamleggen van de handel, opeisen van gekwalificeerd personeel, stopzetten van de levering van onontbeerlijke grondstoffen, inbeslagneming van goederen en materieel, blokkering van waarden en geldelijke middelen... dit alles zijn zoveel elementen die de beoordeling van de werkrechtersraad zullen beïnvloeden (W.R. Gent [bed.], 22 okt. 1940, *R.W.D.*, 1941, 181).

Oorlogsomstandigheden werden verschillend beoordeeld door onze rechtbanken. Meestal gelden zij als oorzaak van schorsing (W.R. Oostende [bed.],

11 okt. 1941, *R.W.D.*, 1942, 63 ; — W.R. Doornik [bed.], 26 juli 1941, *R.W.D.*, 1941, 226 ; — W.R. Charleroi [bed.], 28 dec. 1940, *R.W.D.*, 1941, 115 ; — in al deze gevallen werd steeds vooraf rekening gehouden met de omstandigheden die met de oorlogsfeiten gepaard gaan voor de onderneming zelf).

324. — Ook staking kan een geval van heirkracht zijn, evengoed als lockout.

De wetgevers van 1900 hadden natuurlijk andere opinies over staking en lockout, dan dit thans het geval is. Er zal wel moeten onderzocht worden of de staking en of het lockout, vooral wanneer zij slechts gedeeltelijk plaats hebben, gevallen van overmacht zijn of niet.

Aan de andere kant zullen de arbeiders die de gedeeltelijke staking uitroepen, of de algehele staking doorvoeren, de patroon die het lockout uitschrijft of wiens houding de staking uitlokt, elk voor zich de heirkracht niet kunnen inroepen.

Het gebeurt ook dat, in geval van sommige stakingen, bijvoorbeeld van gas en electriciteit, de provinciegouverneur het stilleggen van de industriële bedrijven oplegt, ten einde de nog voorhanden zijnde energie voor andere doeleinden te kunnen aanwenden. Dergelijk bevel vanwege de hogere overheid heeft dezelfde gevolgen op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als de gevallen van overmacht.

Het geval van de staking wordt in een afzonderlijk hoofdstuk behandeld.

325. — Ontreddering in het vervoer wordt vaak door de werknemers aangehaald om afwezigheid te rechtvaardigen. Het past hier de verplichtingen van eenieder aan de normale mogelijkheden te toetsen. Er kan inderdaad van een werknemer vereist worden dat hij het nodige zou doen om zijn werk te vervoegen. Dit zal desnoods gebeuren met andere vervoermiddelen dan degene die hij gewoonlijk gebruikt. Dergelijke gevallen moeten individueel opgelost worden, rekening houdend met een reeks elementen zoals de woonplaats van de betrokkene, de andere vervoermiddelen die te zijner beschikking staan, zijn fysische toestand, enz. Is de reden geldig, dan zijn én werknemer én werkgever van hun verplichtingen ontheven. Artikel 12 houdt hier evenwel een speciale en belangrijke regeling in, wat betreft de betaling van het loon voor de dag waarop de ontreddering zich voordoet.

326. — Het overlijden van de werkgever is op zichzelf in principe geen geval van overmacht.

Inderdaad werkt normaal de « onderneming » verder, ofwel hebben de nabestaanden alle gelegenheid om de vereiste opzegging te betekenen. Deze is voor de handarbeiders tenslotte tamelijk kort.

Het overlijden kan wel de verbreking van de overeenkomst medebrengen indien de arbeidsovereenkomst gesloten werd *intuitu personae* in hoofde van de werkgever. De arbeider die zich zou verbonden hebben met die bepaalde patroon, omdat hij het is, kan niet gedwongen worden ditzelfde vertrouwen te stellen in diegenen die het bedrijf voortzetten. In zijnen hoofde zou dit geval van overmacht een verbreking van de overeen-

komst medebrengen (Van Goethem-Geysen, *Arbeidsrecht*, nr 72 ; — Hrb. Brussel, 12 mei 1950, *T.S.R.*, 1951, 244).

327. — Een geval dat speciaal in de wet geregeld was, is dat van faillissement of bankroet van de werkgever (art. 28, tweede lid).

De wet van 1900 heeft eraan gehouden te bepalen dat deze omstandigheden geen gevallen van overmacht zijn, die een einde maken aan de overeenkomst (Brussel, 29 dec. 1951, *R.W.*, 1951-52, 1510). Hetzelfde geldt *a fortiori* voor de financiële moeilijkheden van de werkgever (Brussel, 10 jan. 1931, *Jur. Comm. Brux.*, 1931, 191).

Zijn zij een reden tot schorsing ?

In principe niet. De arbeider moet zijn werk voortzetten, de patroon moet hem verder uitbetalen. Indien de arbeiders echter gegronde redenen hebben om te vrezen dat hun loon niet zal worden uitbetaald, zullen zij een voldoend motief hebben om het contract te schorsen of te verbreken ten nadele van de werkgever.

328. — Krachtens de wet schorst de ziekte de arbeidsovereenkomst. Gezondheidsredenen kunnen evenwel in sommige omstandigheden een geval van overmacht uitmaken. Aldus gebeurt het dat een arbeider na een werkonbekwaamheid wegens ziekte of ongeval zich bij zijn werkgever aanmeldt om zijn werkzaamheden te hervatten en een geneeskundig getuigschrift overlegt waarbij een licht werk voorgeschreven wordt. Dergelijke arbeider erkent in feite dat hij, om gezondheidsredenen in de onmogelijkheid verkeert zijn contractuele verplichtingen na te leven.

De overeenkomst wordt dus vanzelf ontbonden ingevolge overmacht die voortvloeit uit de lichamelijke toestand van de arbeider (W.R. ber. Bergen, 1 juli 1961, *J.T.*, 1962, 639).

Noch de werkgever noch de arbeider zijn gehouden een opzegging te betekenen of een schadevergoeding wegens contractbreuk te betalen, vermits er geen contractbreuk is ; het gaat hier inderdaad om een ontbinding van de overeenkomst wegens overmacht. De arbeider kan eventueel werkloosheidsvergoeding bekomen vanaf de datum, waarop de dokter een lichter werk voorgeschreven heeft.

Gevolgen van de overmacht.

329. — Zoals gezegd zal de overmacht dus, naargelang van de gevallen het contract verbreken of schorsen.

a) In het eerste geval is de werkgever niet meer verplicht de arbeider tewerk te stellen evenmin hem te betalen. Hij is ook niet verplicht hem een ander werk te bezorgen (W.R. Gent [bed.], 28 jan. 1941, *R.W.D.*, 1941, 126) of hem tewerk te stellen in een andere afdeling die nog verder werkt (W.R. Brussel [bed.], 23 okt. 1940, *R.W.D.*, 1948, 94).

De werknemer van zijn kant is niet verplicht zijn arbeidskracht ter beschikking te stellen van de werkgever, noch *a fortiori* deze aan te wenden.

Het contract heeft een einde genomen met alle gevolgen vandien. De werknemer zal b.v. een getuigschrift kunnen eisen zoals in artikel 14 is bepaald (zie boven, nr 149).

De werkgever moet evenwel in vele gevallen het normale dagloon betalen aan de werknemer die zich normaal voor zijn werk kwam aanbieden. Maar de bepaling van artikel 12 waarbij de arbeider het recht op zijn normaal loon bezit, telkens hij zich, geschikt tot werken, normaal aanbiedt, maar er door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak toe belet wordt, is niet van toepassing in geval de overeenkomst door overmacht verbroken is (zie daaromtrent boven, nrs 189 en volg.).

330. — b) Overmacht kan ook de overeenkomst schorsen. Dan wordt de uitvoering van de overeenkomst lamgelegd met dien verstande dat sinds de wet van 20 juli 1960 het recht op dagloon behouden kan blijven (zie boven, nrs 193 en volg.). De schorsing treft echter slechts, zoals gezegd, de uitvoering van de overeenkomst en niet de overeenkomst, noch haar geldigheid noch haar duur. Er kan dus steeds een einde aan gemaakt worden door opzegging. Voor de algemene gevallen van heirkracht heeft de wetgever deze opzegging niet verboden of geregeld zoals in andere gevallen (ziekte, ongeval, economische oorzaken...). Beide partijen kunnen dus de opzegging geven.

Ware het mogelijk in het werkplaatsreglement te bepalen dat overmacht in ieder geval de verbreking van het contract zou medebrengen zonder dat opzegging nodig zij ? Vroeger was dat wel mogelijk toen de werkgever er niet toe gehouden was enige opzegging in zijn werkplaatsreglement te voorzien en de werknemers krachtens de bepalingen van dit reglement op staande voet konden afgedankt worden. Thans is dit niet meer zo. De bepalingen van de werkplaatsreglementen die dit voorzien zijn onwettelijk : er moet steeds een opzegging zijn. Deze moeten ook in de gevallen, waar de overmacht het contract schorst, onverminderd worden toegepast.

331. — De rechtbanken kunnen wel onderzoeken of de aangehaalde motieven voldoende zijn, en of zij de breuk ofwel de schorsing tot gevolg hebben, maar de gevolgen van de overmacht zijn ogenblikkelijk. De breuk of schorsing geschiedt van rechtswege, daartoe is er dus noch vonnis noch betekening nodig (W.R. Brussel [bed.], 9 maart 1942, *R.W.D.*, 1942, 179 ; — W.R. Brussel [bed.], 12 jan. 1941, *R.W.D.*, 1942, 113).

Houdt de oorzaak op, dan houdt ook de schorsende werking op zodat de werkgever dan onmiddellijk zijn werknemer terug aan het werk zal zetten (W.R. Luik [bed.], 17 febr. 1943, *R.W.D.*, 1943, 199 ; — W.R. Gent [bed.], 27 jan. 1942, *R.W.D.*, 1942, 108).

Zoniet is hij verplicht tot de vergoeding wegens contractbreuk (W.R. Luik [bed.], 8 jan. 1942, *R.W.D.*, 1943, 27 : de werknemer had meermalen om de nodige instructies verzocht).

Deze moet zich zo spoedig mogelijk terug voor het werk aanbieden (W.R. Antwerpen [bed.], 4 nov. 1946, *R.W.D.*, 1947, 16 ; — W.R. Brugge, 24 febr. 1942, *R.W.D.*, 1942, 78 ; — W.R. Dendermonde [bed.], 24 febr. 1941, *R.W.D.*, 1941, 121 ; — W.R. Brussel [bed.], 27 jan. 1941, *R.W.D.*, 1941, 111).

HOOFDSTUK III

Schorsing van de arbeidsovereenkomst en betaling van het loon ingeval van technische stoornis binnen het bedrijf

332. — De technische stoornis, die zich binnen het bedrijf voordoet, is meestal gelijk te stellen met een geval van overmacht, tenware zij moedwillig of ingevolge een zware nalatigheid van de werkgever zou tot stand komen.

In beginsel schorst de overmacht de uitvoering van de arbeidsverbintenis, dit in overeenstemming met de algemene beginselen van ons privaatrecht. Het recht op loon zou dus normaal vervallen. Ten einde echter dit verlies voor de werknemer gedurende een beperkte tijd te vermijden werd artikel 28 van de wet van 10 maart 1900 aangevuld.

Artikel 28 is van toepassing voor zover deze hindernis zich voordoet binnen de onderneming (zie in de voorbereidende werken o.m. *Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, Verslag, 463, 34).

Wat is technische stoornis?

333. — Dit is iedere hindernis van technische aard, waardoor de normale uitvoering van de arbeid belet wordt (slechte werking van de technische apparatuur, W.R. Kortrijk, 31 okt. 1962, *onuitg.*).

Het woord « technische stoornis » moet niet te eng opgevat worden, het heeft niet noodzakelijk slechts een materiële betekenis : stilvallen van machines of breuk. Dit begrip omvat b.v. ook administratieve en commerciële hinderpalen, die zich binnen het bedrijf voordoen : zoals ontbreken van grondstoffen, het gebrek aan coördinatie tussen verschillende diensten, enz.

Beginsel.

334. — Gedurende zeven dagen wordt de overeenkomst niet geschorst. Deze schorsing gaat slechts in na de zevende dag. De werknemer heeft dus recht op zijn normaal loon gedurende die periode (voor het begrip « normaal loon » wordt verwezen naar n^r 187).

Wat bedoelt de wet hiermee ?

Dat er hoegenaamd geen schorsing zou zijn is toch wel enigszins dubbelzinnig, want de hoofdverbintenis vanwege de werknemer wordt geschorst namelijk de arbeidsprestatie uit te voeren zoals overeengekomen. Maar

anderzijds is er van schorsing ook geen sprake, vermits het loon verder moet uitgekeerd worden en de werknemer gedwongen kan worden een arbeidsprestatie in vervanging te vervullen. Hij moet dus wel zijn arbeidskracht blijven ter beschikking stellen.

Gedurende hoeveel tijd?

335. — Gedurende zeven dagen d.w.z. vanaf en met de eerste dag die vergoed wordt op basis van artikel 12 tot en met de zevende daaropvolgende dag (art. 28, tweede lid).

Hetzelfde moet ten andere gezegd worden voor de arbeiders die slechts gedeeltelijk werken, b.v. drie dagen op zes : zij behouden het recht op hun loon dat zij normaal zouden gewonnen hebben gedurende een tijdsspanne van zeven dagen.

Zeven dagen wil niet zeggen zeven arbeidsdagen, maar de zeven kalenderdagen, die op de schorsing volgen, de eerste dag van schorsing inbegrepen.

Vervangingswerk.

336. — De werknemer kan verplicht worden een vervangingswerk te aanvaarden op voorwaarde dat dit met zijn « verstandelijke en lichamelijke geschiktheden zou overeenkomen » (art. 28, laatste lid).

De verplichting vervangingswerk te aanvaarden lokte enige discussie uit tijdens de voorbereidende werkzaamheden. De wetgever heeft zijn bedoelingen duidelijker omschreven door eraan toe te voegen dat het werk moet « overeenstemmen met de bekwaamheid en geschiktheid van de werknemer » (art. 28, laatste lid).

De kamercommissie weigerde in te gaan op het voorstel om de woorden « fysische » bekwaamheid en « professionele » geschiktheid, in de tekst in te lassen.

Wel blijkt uit de discussie dat :

1) het vervangingswerk zal rekening houden met de fysische en professionele geschiktheid ;

2) het vervangingswerk niet gelijk staat met « gelijkaardig » werk op dezelfde tijd en plaats als het eerste werk (aldus is het opleggen van nachtwerk aan iemand die gewoonlijk dagwerk verricht, in sommige omstandigheden mogelijk ; — *Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Verslag, 414, 31 en 32).

337. — Weigert de werknemer het vervangingswerk, dan is de werkgever hem geen loon verschuldigd, uitgenomen het loon van de eerste dag, want daartoe blijft hij verplicht krachtens artikel 12.

De werknemer verliest ook alle recht op werkloosheidsvergoedingen. Dit geldt evenwel slechts voor de zeven eerste dagen, niet voor de periode die daarop volgt (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Verslag, 414, 31).

338. — Na de zeven dagen is geen loon meer verschuldigd, maar ook geen vervangingswerk meer. Het kamerverslag vermeldt dienaangaande « dat de belanghebbende arbeiders opnieuw onder de gewone bepalingen van het

arbeidscontract vallen en de werkgever nieuwe voorwaarden kan voorstellen » (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Verslag, 414, 31). Het contract is dus geschorst d.w.z. dat de loon- en arbeidsverplichtingen opgehouden hebben te bestaan, dit krachtens de algemene bepalingen van ons privaat- en arbeidsrecht in zake overmacht.

Zo kan er dus vanaf dat ogenblik tussen partijen overeengekomen worden dat de werknemer verder hetzelfde vervangingswerk zal uitvoeren maar tegen betaling van een minder loon.

339. — De tekst van de wet luidt dat « de overeenkomst eerst geschorst is na een periode van zeven dagen ». Vermits de overeenkomst blijft bestaan moet hier logischerwijze uit volgen dat er een einde aan gesteld kan worden door betekening van een opzegging. Dit wordt door de wet niet verboden.

Bijgevolg zal ook de opzeggingstermijn die vroeger gegeven werd normaal verder lopen.

HOOFDSTUK IV

Schorsing van de overeenkomst en van de uitbetaling van het loon in geval van ziekte of ongeval

340. — Dit was een van de gevallen die ten tijde van de vroegere wetgeving als gevallen van heirkracht werden aangezien. Ziekte of ongeval kon dus hetzij de verbreking van het contract met zich medebrengen, hetzij de schorsing ervan (art. 28 ; — art. 16, 5°), naargelang de gevolgen van ziekte en ongeval van lange of integendeel slechts van korte duur waren. De werkrechtersraad beoordeelde dit vrij, rekening houdend met de omstandigheden.

341. — Thans bestaat er geen twijfel meer omtrent de gevolgen van ziekte of ongeval ; in beginsel schorsen zij de overeenkomst en beëindigen ze niet, ongeacht hun aard, hun duur, hun gevolgen of zelfs de mogelijkheid het werk ooit te kunnen hervatten of de hoop op beternis.

Schorsing wil hier zoals gewoonlijk zeggen dat de overeenkomst blijft voortbestaan met al haar gevolgen voor beide partijen ; slechts de uitvoering ervan is opgeheven.

Deze regel geldt, welke ook de plaats zij, die de arbeider of arbeidster in het bedrijf zouden bekleden, welke taak hun ook was toevertrouwd of welke ook de gevolgen zijn voor het bedrijf, en ongeacht de omstandigheid dat de werkgever verplicht is de arbeider ondertussen door een andere te vervangen.

De stof, die betrekking had op de arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, was door de wet van 20 juli 1960 samengebracht in een reeks bepalingen van tijdelijke aard, die als een bijvoegsel bij de wet van 10 maart 1900 konden doorgaan. Dit is thans niet meer het geval.

Door de wet van 10 december 1962 werden de nieuwe artikelen 29, 29 *bis* en 29 *ter* ingevoerd, die gans deze stof behandelen ; zij nemen plaats in de wet *in fine* van Hoofdstuk IV. Deze wet bracht veel belangrijke nieuwigheden waarvan de bijzonderste wel was het wegvallen van het onderscheid tussen de ondernemingen die meer, en die welke minder dan tien werknemers tewerkstellen.

AFDELING I. — *Het bewijs van de ziekte.*

342. — De wet van 20 juli 1960, gewijzigd door die van 10 december 1962, heeft belangrijke voordelen toegekend aan de werknemer in geval van ziekte. Waar er vroeger slechts een betaling was van 60 % door de ziekteverzekering na drie carensdagen, valt nu vrijwel algemeen een vergoe-

ding ten belope van 80 % van het loon over zeven dagen ten laste van de werkgever.

Ten einde echter mogelijke misbruiken te vermijden, heeft de wetgever een verplichting tot verwittiging en een mogelijkheid tot controle ingericht.

Hier zoals elders dient de aanlegger het bewijs te leveren van hetgeen hij beweert : de werknemer van het feit dat hij door ziekte werkongeschikt is, de werkgever van het feit dat het overgelegde attest onjuist is.

1) De werknemer zal de werkgever moeten verwittigen (art. 29 *bis*, eerste lid). Hij moet dit onmiddellijk doen, d.w.z. indien mogelijk, de dag zelf. Doet hij het niet, dan begaat hij een fout (W.R. Luik, 15 maart 1957, *Jur. Liège*, 1957-58, 80).

De wetgever heeft ervan afgezien sancties in de wet op te nemen indien de werknemer nalaat zijn werkgever « onmiddellijk » te verwittigen. Hij was van oordeel dat de partijen zelf moesten overeenkomen wat onder « onmiddellijk » dient te worden verstaan. Dit kan onder meer bij middel van het arbeidsreglement geschieden (*Parlem. Hand.*, Senaat, 29 nov. 1962, 116).

2) « Desgevraagd » legt hij een medisch attest voor (art. 29 *bis*, eerste lid). Het overleggen van dit attest is dus slechts verplicht, indien de werkgever erom verzoekt of indien de werknemer er contractueel toe verbonden is. Ook het werkplaatsreglement zou in deze verplichting kunnen voorzien (W.R. Tubeke, 24 febr. 1961, *T.S.R.*, 1962, 42 : doet de werknemer zulks niet dan bewijst hij de werkongeschiktheid niet, en heeft dan ook geen recht op het gewaarborgd weekloon).

3) De werkgever mag eveneens, op zijn kosten, een ander geneesheer aanstellen. De zieke kan het onderzoek niet weigeren. De dokter gaat na of de arbeider werkelijk ongeschikt is ; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim (art. 29 *bis*, derde lid).

De wet gaat nog verder. Zelfs een geneesheer die door de werkgever aangesteld en betaald is, mag de werknemer ontbieden. Deze moet aan dit verzoek voldoen en zich ter plaatse van het onderzoek begeven, tenzij zijn eigen behandelende geneesheer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat naar een andere plaats te gaan. De reiskosten van de werknemer vallen ten laste van de werkgever.

Men ziet dadelijk de mogelijkheid tot konflikt : telkens als de geneesheren er een verschillende mening op na houden. Wel kan de werkrechtersraad op initiatief van de werknemer die zijn loon niet zou ontvangen, of van de werkgever die duidelijk zijn verplichtingen wenst te kennen, een expert aanstellen.

Daarom werd in artikel 29 *bis*, laatste lid, de inrichting mogelijk gemaakt van een scheidsrechtelijke procedure om geschillen van medische aard te beslechten, welke oprijzen tussen de geneesheer van de werkman en deze van de werkgever. Deze procedure dient door een koninklijk besluit ingericht te worden na advies van het bevoegd paritair comité of van de nationale arbeidsraad.

Deze scheidsrechtelijke procedure doet niets af van de bevoegdheid

van onze hoven en rechtbanken (art. 29 *bis*, laatste lid). Deze zullen uiteindelijk — in geval van tegenspraak tussen twee attesten — moeten uitmaken of de werknemer zijn verplichtingen al dan niet vervuld heeft (W.R. Jemeppe-sur-Meuse, 7 juni 1962, *T.S.R.*, 1962, 226).

AFDELING II

Gevolgen wat de opzegging en de beëindiging van de overeenkomst aangaat.

343. — Krachtens de beginselen die aan de schorsing ten grondslag liggen, is alleen de uitvoering van de overeenkomst onderbroken ; aan de overeenkomst zelf zou wel door opzegging een einde kunnen gemaakt worden. Wat de ziekte betreft heeft de wetgever deze principes in de wet zelf ingeschreven maar er enkele beperkingen aan toegevoegd, wat betreft de werkgever.

a) Bijgevolg behoudt de handarbeider het recht opzegging te doen en de opzeggingstermijn loopt, zoals hij voor hem normaal zou lopen, ware hij aan het werk geweest.

b) Ook de werkgever kan op rechtsgeldige wijze opzegging geven, maar in dit geval begint de termijn niet te lopen. Deze is zelf geschorst en gaat slechts in vanaf het ogenblik dat het contract zijn normale uitvoering hervat. Deze opzegging kan op ieder ogenblik gegeven worden, ook in het begin van de ziekte. Zij zal er echter de werkgever toe verplichten de arbeider tewerk te stellen na dezes ziekte voor een periode gelijk aan de termijn van opzegging (ingaande op de eerste maandag ; — art. 28 *bis*, c).

344. — Het kan echter gebeuren dat de opzegging reeds vóór de ziekte gedaan was. Gaat deze opzegging van de werkman uit, dan zal zij haar normaal verloop hebben en zal de arbeidsovereenkomst dus een einde nemen bij het einde van de voorgeschreven termijn, zelfs al viel dit binnen de eerste zeven dagen.

Gaat deze opzegging van de werkgever uit, dan zal zij daarentegen geschorst zijn vanaf de ziekte en opnieuw lopen na de werkhervatting voor het gedeelte van de termijn die nog niet verstreken was (art. 28 *bis*, c). Dit zou zelfs herhaalde malen kunnen gebeuren, indien de opzeggingstermijn door verschillende ziekteperioden wordt onderbroken.

In dit verband is er een interessant vonnis te vermelden van de werkrechtersraad te Gent (W.R. ber. Gent, 25 jan. 1960, *T.S.R.*, 1960, 254). Het heeft betrekking op arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval, maar het kan ook in geval van ziekte toepassing vinden. Het arbeidsgerecht besliste dat ook een gedeeltelijke werkhervatting een einde maakt aan de schorsing, zodat de werkgever in geval van onrechtmatige beëindiging een bezoldiging moet verzekeren overeenkomende met een volledige arbeid (dus rekening houdend met hetgeen hij voor de gedeeltelijke tewerkstelling betaald heeft ; — zie eveneens P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, n° 34).

345. — Naast de regelen die de opzegging beheersen, bestaat er ook verbod van beëindiging om gelijk welke reden ; althans gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.

Duurt de arbeidsongeschiktheid echter meer dan zes maanden, dan kan de werkgever krachtens de wet (art. 28 *bis*, a) een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Hij zal in dit geval verplicht zijn aan de arbeider een vergoeding uit te betalen gelijk aan het loon overeenkomende met de duur van de opzeggingstermijn. Indien deze termijn vóór de arbeidsongeschiktheid reeds was ingegaan, zal de vergoeding gelijk zijn aan het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Logischerwijze kan aangenomen worden dat deze vergoeding, in het geval van een overeenkomst met bepaalde duur, zal beperkt zijn tot het resterende gedeelte van het loon tot aan de overeengekomen termijn (P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti*, nr 38).

Deze mogelijkheid gaat slechts in na zes maanden ziekte en niet vanaf het ogenblik dat het zeker is dat de ziekte minstens zes maanden zal duren.

346. — In het kort is de toestand dus de volgende :

1) de ziekte schorst de arbeidsovereenkomst ;

2) gedurende de eerste zes maanden kan :

a) de arbeider normaal de overeenkomst opzeggen ;

b) de werkgever de overeenkomst opzeggen, maar de gevolgen van de opzegging zijn eveneens geschorst ;

c) de werkgever de overeenkomst niet beëindigen ;

3) na de eerste zes maanden :

a) de opzegging geschiedt zoals reeds vermeld (2, a en b) ;

b) de werkgever kan de overeenkomst beëindigen, mits hij een vergoeding betaalt.

Een vraag rijst wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt gedurende de eerste zes maanden.

Dit is hem verboden. De verbreking is dus niet rechtsgeldig, zodat de handarbeider het recht zou hebben terug in de onderneming te komen na het einde van de ziekte. Dit recht is echter tamelijk theoretisch, omdat de beëindiging, hoewel niet rechtsgeldig, toch een feit is. Zij geeft vanzelfsprekend recht op de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst.

Afdeling III. — *Het recht op loon in geval van ziekte.*

347. — De geschiedenis van de wet van 20 juli 1960 en, naderhand, van de wijzigingen aangebracht door de wet van 10 december 1962 bewijst ten overvloede dat deze aangelegenheid het middelpunt was van alle discussies betreffende het recht op loon in geval van onmogelijkheid tot werken. Voor de een zou de vergoeding in geval van ziekte een onuitputtelijke bron van misbruiken worden en een nadelig element in zake kostprijzen, voor de ander betekent zij een vooruitgang en een sociale noodzakelijkheid. De manier echter waarop in deze aangelegenheid de principes van het gewaarborgd weekloon uitgewerkt worden, getuigt veel meer van empirisme en zin voor politieke mogelijkheden dan van beginselvastheid.

In feite is de vergoeding in geval van ziekte een probleem dat niet thuis hoort in het kader van de arbeidsovereenkomst op het burgerrechtelijk plan maar een probleem van sociale verzekering.

Het feit dat zij wel ingeschakeld werd in onze burgerlijke wetten toont eens te meer aan hoe nauw sociale verzekering en loon met elkaar verbonden zijn.

De wet van 20 juli 1960 bleef amper meer dan twee jaar bestaan. Zij was ten andere slechts als tijdelijke wet bedoeld. Haar bepalingen werden door de wet van 10 december 1962 grondig gewijzigd. Niet alleen werd het onderscheid tussen ondernemingen met meer en ondernemingen met minder dan tien werknemers opgeheven, maar ook het onderscheid naargelang de ziekte meer of minder dan veertien dagen duurt, verdwijnt voor een zeer groot deel.

§ 1. — Toepassingsvereisten.

348. — Wordt de arbeider ongeschikt tot werken ingevolge ziekte of ongeval (ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk), dan heeft hij recht op 80 % van zijn normaal loon onder de volgende voorwaarden :

1) De arbeider moet onafgebroken gedurende tenminste een maand bij dezelfde onderneming in dienst gebleven zijn.

Hier is de wetgever, zowel die van 1960 als die van 1962, wel enigszins in gebreke gebleven. Wat is inderdaad « onafgebroken », wat is « onderneming » en wat is « in dienst zijn » ?

Wellicht mag hier een brede interpretatie worden verkozen.

Dan zal als onafgebroken aangezien worden ook die overeenkomst waarvan de uitvoering geschorst is (ziekte, werkloosheid, militaire dienst, enz.).

Dan zal « dezelfde onderneming » gelijk staan met « dezelfde werkgever », met dien verstande dan nog dat daarenboven iedere juridische verandering in het statuut van de onderneming zonder belang is.

Dan zal « in dienst zijn » niet alleen willen zeggen het « tewerkgesteld » zijn maar ook reeds het verbonden zijn door een bestaande overeenkomst.

Dit alles schijnt met de algemene tendens van de wet overeen te stemmen.

Voldoet de werknemer aan die vereiste niet, dan heeft hij geen recht op betaling vanwege de werkgever, wel eventueel op de reglementaire vergoedingen op grond van de ziekteverzekering.

Ten einde aan deze voorwaarde geen definitief karakter te geven, heeft de wetgever de koning gemachtigd hierin verandering te brengen (art. 29 *ter*).

Daartoe is echter nodig dat voorafgaandelijk advies (dus geen beslissing) zou uitgebracht worden door het bevoegd paritair comité. Het koninklijk besluit moet overgelegd worden in de ministerraad.

Het kan de duur van de vereiste anciënniteit wijzigen, de vereisten van anciënniteit door andere vervangen, of bijkomende vereisten stellen.

Mocht het paritair comité geen beslissing genomen hebben binnen twee maanden na de aanvraag om advies, dan mag zonder meer een beslissing getroffen worden zonder dit advies af te wachten (art. 29 *ter*, § 1).

Het is evident dat de werknemer nog in dienst moet zijn van de werkgever. Wordt de overeenkomst dus tijdens de ziekte beëindigd, bij voorbeeld door onderling akkoord (W.R. Verviers, 14 nov. 1961, *T.S.R.*, 1962, 229) dan is geen vergoeding meer verschuldigd. De wet op de arbeidsovereenkomst is niet meer van toepassing en er is geen loonverlies (*anders*, maar ten onrechte W.R. Mechelen, 7 maart 1961, *T.S.R.*, 1961, 286 met kritische noot van G. Helin).

2) De werkongeschiktheid geeft geen recht op vergoeding, wanneer de arbeider (art. 29, § 3)

a) zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt ;

b) een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening, uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportwedstrijd of voorstelling ;

c) een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevende bedrijvigheid op grond waarvan hij verzekeringsplichtige wordt onder de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekkenden.

§ 2. — Vergoeding waarop de werknemer recht heeft.

349. — a) De arbeider wordt buiten zijn arbeidstijd werkongeschikt (thuis, bijvoorbeeld). Hij heeft in beginsel (want er kan een carenstijd van één dag zijn) recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende zeven opeenvolgende kalenderdagen (art. 29, § 1). (Voor de carenstijd, zie verder, nr 350).

Het normaal loon wordt hier berekend zoals eerder uiteengezet (zie boven, nr 189).

De arbeider heeft dit recht in geval van loonverlies. Wanneer er geen loonverlies is, moet ook geen vergoeding betaald worden (b.v. ziekte vóór de aanvang van een werkstaking welke iedere activiteit in de onderneming stillegt : geen vergoeding voor de dagen waarop gestaakt wordt : W.R. Dour, 25 mei 1961, *T.S.R.*, 1962, 223).

b) De arbeider wordt ziek in het bedrijf, of op de weg naar zijn werk. Hij heeft recht op het volledig loon voor de eerste arbeidsdag en dit krachtens artikel 12, en op 80 % van het loon, dat hij de zes volgende dagen zou verdiend hebben, ware hij niet ziek geweest.

Dit percentage kan tot 100 gebracht worden door een koninklijk besluit, genomen op voorstel (dus niet op louter advies) van de Nationale Arbeidsraad of van een paritair comité (art. 29 *ter*, § 2).

350. — Belangrijke opmerking : carenstijd.

De wetgever heeft in sommige gevallen een dag wachttijd ingevoerd, in de wet carenstijd genoemd. Hiertegen kwam wel enige reactie tijdens de parlementaire besprekingen, maar zowel de amendementen die een afschaffing beoogden, als die welke een verhoging tot twee dagen voorstelden,

werden verworpen. Deze wachttijd zal in aanmerking komen naargelang de arbeidsongeschiktheid minder dan of minstens veertien dagen duurt.

a) De arbeidsongeschiktheid duurt geen veertien dagen. De vergoedbare periode begint niet onmiddellijk vanaf de dag der arbeidsongeschiktheid te lopen. Zij gaat slechts in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid (art. 29, § 1, tweede lid).

Om iedere moeilijkheid te vermijden heeft de wetgever gepreciseerd dat de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als werkdag beschouwd wordt (art. 29, § 1, vierde lid).

Enkele voorbeelden zullen dit duidelijker maken : Een werknemer is ziek op zaterdag en zondag : geen vergoeding, want geen loonverlies (vijfdagenweek).

Een werknemer is ziek op maandag en dinsdag, de periode van zeven dagen begint vanaf de dinsdag te lopen (dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid) ; dit is dan ook de enige dag die vergoed wordt.

Een ander standpunt werd wel eens verdedigd :

Vermits de wet zegt « .... dag volgend op de eerste werkdag na.... » zou iemand die 's maandags ziek wordt juist v ó ó r dat hij naar zijn werk vertrekt slechts recht hebben op vergoeding vanaf de dag (woensdag) volgend op de eerste werkdag (dinsdag) na het begin.... Aldus zouden er twee carensdagen zijn. Dergelijke interpretatie strookt niet met de werkelijke bedoeling van de wetgever die in ieder geval de ene carensdag als een maximum heeft aangezien.

Enkele andere voorbeelden zullen verder opgegeven worden (zie n^rs 354-358).

Een werknemer is ziek op zaterdag, zondag, maandag, dinsdag : vergoeding voor dinsdag alleen ; de zaterdag kan niet als carensdag gelden (zelfde principe).

Enkele andere voorbeelden zullen verder opgegeven worden (zie n^rs 354-358).

b) De arbeidsongeschiktheid duurt minstens veertien dagen.

Dan is er geen carensdag en is de eerste arbeidsdag een vergoedbare dag (art. 29, § 1, derde lid).

c) De arbeidsongeschiktheid neemt een aanvang gedurende het werk.

Dan wordt, zoals gezegd, de eerste dag verder vergoed naar rato van 100 %, en zes dagen op de basis van 80 %.

De carensdag zal dan samenvallen met de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de ongeschiktheid begon (dus in geval van vijfdagenweek, zaterdag uitgezonderd). De ziekte wordt dan voor de zes volgende dagen door de werkgever (volgens de gewone regelen) vergoed.

351. — H e r v a l l e n .

Het hervallen van een zieke arbeider na een korte periode van herstel, gaf vaak aanleiding tot moeilijkheden. Was de werkhervatting ernstig geweest ? Zouden de twee perioden moeten samengeteld worden of niet ?

Reeds in de Nationale Arbeidsraad was hieromtrent gedebatteerd en werknemers en werkgevers hadden gepoogd een praktische oplossing te vinden. Thans heeft de wetgever zelf een systeem uitgevaardigd (art. 29, § 2).

Aldus zal de werkgever niet opnieuw betaling verschuldigd zijn, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen, die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke — eventueel over zeven dagen — aanleiding gegeven heeft tot een eerste betaling van loon.

Deze regel geldt echter niet — zodat het loon opnieuw over zeven dagen verschuldigd is — in de volgende gevallen :

1) voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot een betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen ;

2) wanneer de werkman door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

C. — *Verhaal van de werkgever.*

352. — De werkgever wordt krachtens de wet (art. 29, § 4) gesubrogeerd in de rechten die de werknemer bezit tegen derden die voor het ongeval aansprakelijk zijn. Hij kan dus tegen deze persoon een rechtsvordering instellen in de plaats van het slachtoffer of van zijn rechtverkrijgenden.

D. — *Toestand in zake verzekering tegen ziekte en invaliditeit.*

353. — De werknemer heeft recht op de reglementaire vergoedingen vanaf de 8e dag. Zie o.m. het koninklijk besluit van 22 september 1955, artikelen 80 en volgende. Het koninklijk besluit van 29 augustus 1960 bracht de nodige overeenstemming tussen de bestaande regeling in zake ziekte en de wet op het gewaarborgd weekloon (*Staatsblad,* 5 sept. 1960).

Praktische voorbeelden.

Practische voorbeelden betreffende betaling van loon in geval van ziekte of ongeval van gemeen recht. (*)

354. — A) Eerste veronderstelling : duur van de arbeidsongeschiktheid is korter dan 14 dagen (« dagen » = « kalenderdagen » en niet « arbeidsdagen »).

1. *Vijfdagenweek.*

Regel : de niet-gewerkte dag van de vijfdagenweek mag nooit als carensdag beschouwd worden.

Al de berekeningen lopen eerst vanaf de eerste arbeidsdag die volgt op het begin van de arbeidsongeschiktheid.

« Arbeidsdag » betekent hier elke dag waarop krachtens de arbeidsovereenkomst of het werkplaatsreglement moet gewerkt worden. Feestdagen zijn in de regel geen arbeidsdagen : wanneer een maandag feestdag is, beginnen de berekeningen eerst vanaf de dinsdag. Een kalenderdag begint na middernacht, een arbeidsdag op het uur waarop het werk normaal aanvangen moet.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor :*
a) zondag 31 maart	2 d. : zondag en maandag	maandag 1/4	Geen enkele dag.
b) zaterdag 30 maart	3 d. : zat., zondag, maandag	maandag 1/4	Geen enkele dag.
c) maandag 29 april in de voormiddag : de arbeider werkt in een *na*middagploeg. N.B. De oplossing is dezelfde indien de arbeider zich naar zijn werk begeeft maar zich niet aanbiedt om te werken.	8 d. : vanaf 29 april tot 6 mei.	maandag 29/4	Referentieperiode : 7 dagen, nl. dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor : dinsdag, donderdag, vrijdag, maandag : 80 % woensdag (feestdag) : 100 %

(*) Alle data hebben betrekking op 1963.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor :*
d) maandag, 17 juni in de *na*middag, terwijl de werkman in de voormiddagploeg normaal werkte.	11 d. : vanaf dinsdag 18 juni tot vrijdag 28 juni - maandag 24/6 en dinsdag 25/6 zijn echter werkloosheidsdagen.	dinsdag 18/6	Referentieperiode : 7 d. : woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dinsdag. Loon voor : woensdag, donderdag, vrijdag : 80 % voor maandag 24 juni en dinsdag 25 juni zijn werkloosheidsuitkeringen verschuldigd.
e) vrijdag, 5 juli gedurende het werk.	10 d. : vanaf vrijdag 5 juli tot maandag 15 juli.	maandag 8/7	Referentieperiode : 6 dagen (wegens toepassing van artikel 12) nl. : dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor : vrijdag art. 12 - loon verschuldigd voor de niet gepresteerde uren, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag : 80 %
f) donderdag 8 augustus (arbeider biedt zich niet aan op het werk).	13 d. : vanaf donderdag 8 tot dinsdag 20 aug.	donderd. 8/8	Referentieperiode : 7 dagen, nl. : vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag en donderdag. Loon voor : vrijdag, maandag, dinsdag, woensdag : 80 % voor : 15/8 - bet. feestdag : 100 %
g) vrijdag 9 augustus (na het werk).	13 d. : vanaf vrijdag 9 tot woend. 21 augustus.	maandag 12/8	Referentieperiode : 7 dagen, nl. dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor : dinsdag, woensdag, vrijdag, maandag : 80 % voor : 15/8 - bet. feestdag : 100 %

N.B. Het bestendig comité van de Rijksdienst voor ziekte en invaliditeit heeft echter aangenomen dat de feestdagen die buiten de carensperiode van de ziekteperiode vallen (3 dagen) door de mutualiteiten moeten terugbetaald worden. Vermits deze 60 % van het loon uitkeren, zal de verplichting van de werkgever er zich toe beperken de resterende 40 % bij te passen.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor:*
h) zondag 6 oktober.	10 d.: vanaf 6 oktober tot dinsdag 15 oktober.	maandag 7/10	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag en maandag. Loon voor: dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag en maandag: 80 %

355. — 2. *Zesdagenweek* (dezelfde gevallen als voor de vijfdagenweek; de toepassing verschilt).

Regel: In de zesdagenweek kunnen alle dagen uitgezonderd de zon- en feestdagen als carensdag genomen worden.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor:*
a) zondag 31 maart.	2 d.: zondag en maandag	maandag 1/4	Geen enkele dag.
b) zaterdag 30 maart	3 d.: zat., zondag, maandag	zaterdag 30/3	Loon voor: maandag: 80 %
c) maandag 29 april in de voormiddag; de arbeider werkt in een *na*middagploeg. N.B. De oplossing is dezelfde indien de arbeider zich naar zijn werk begeeft maar zich niet aanbiedt om te werken.	8 d.: vanaf 29 april tot 6 mei.	maandag 29/4	Referentieperiode: 7 dagen, nl. dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor: dinsdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, maandag: 80 % woensd. (bet. feestd.): 100 %

N.B. Voor de betaalde feestdagen, zie noot op voorgaande bladzijde.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor:*
d) maandag 17 juni in de *na*middag, terwijl de werkman in de voormiddag werkt.	11 d.: vanaf dinsdag 18 juni tot vrijdag 28 juni.	dinsdag 18/6	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dinsdag. Loon voor: woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag: 80 % Voor maandag 24/6 en dinsdag 25/6 zijn werkloosheidsuitkeringen verschuldigd.
e) vrijdag 5 juli, gedurende het werk.	10 d.: vanaf vrijdag 5 juli tot maandag 15 juli.	zaterdag 6/7	Referentieperiode: 6 dagen, nl.: zondag, maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag (de referentieperiode is beperkt tot 6 dagen, wegens toepassing van artikel 12). Loon voor: vrijdag: 100 % maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag: 80 %
f) donderdag 8 augustus (arbeider biedt zich niet aan op het werk).	13 d.: vanaf donderdag 8 tot dinsdag 20 aug.	donderdag 8/8	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag, donderdag. Loon voor: vrijdag, zaterdag, maandag, dinsdag, woensdag: 80 %
g) vrijdag 9 augustus (na het werk).	13 d.: vanaf vrijdag 9 tot woensd. 21 augustus.	zaterdag 10/8	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor: maandag, dinsdag, woensdag, vrijdag, zaterdag: 80 % donderd. (b. feestd.): 100 %

N.B. Betaalde feestdagen, zie noot, hoger.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor:*
h) zondag 6 oktober.	10 d.: vanaf 6 oktober tot dinsdag 15 oktober.	maandag 7/10	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor: dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, maandag: 80 %

356. — 3. *Ziekte, onderbroken door arbeidsdagen.*

Donderdag 8 augustus (de arbeider bood zich niet aan op het werk).	— eerste vijf dagen: vanaf donderdag 8 augustus tot maandag 12 augustus. - Werkt op dinsdag 13 aug. en woensdag 14 augustus. — opnieuw ziek vanaf donderdag 15 augustus tot dinsdag 17 augustus.	donderdag 8/8,	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, donderdag, vrijdag, zaterdag. Loon voor: vrijdag, zaterdag, maand.: 80 % donderdag (bet. feestd.): 100 % vrijdag, zaterdag: 80 %

357. — B) Tweede veronderstelling: duur van de arbeidsongeschiktheid bedraagt ten minste 14 dagen (« dagen » opnieuw = « kalenderdagen » en niet « arbeidsdagen »).

1. *Vijfdagenweek.*

Regel: de carensdag mag niet toegepast worden.

Begin van de arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Loon verschuldigd voor:*
a) maandag 29 april in de voormiddag; de arbeider werkt in de *na*middagploeg. N.B. De oplossing is dezelfde indien de arbeider zich naar zijn werk begeeft maar zich niet aanbiedt om te werken.	vanaf maandag 29 april tot 14 mei.	Referentieperiode: 7 dagen, nl.: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag en zondag. Loon voor: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag: 80 % woensdag (bet. feestdag): 100 %

N.B. Betaalde feestdagen, zie noot, hoger.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Loon verschuldigd voor :*
b) vrijdag 5 juli, gedurende het werk.	vanaf vrijdag 5 juli tot 20 juli	Referentieperiode : 6 dagen (wegens toepassing van artikel 12) : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag en zaterdag. Loon voor : vrijdag 5 juli (verloren uren) : 100 % maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag : 80 %
c) vrijdag 9 augustus na het werk.	vanaf vrijdag 9 augustus tot 23 augustus.	Referentieperiode : 7 dagen, nl. maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor : maandag, dinsdag, woensdag, vrijdag : 80 % donderdag : (bet. feestdag) : 100 %
d) zondag 6 oktober.	vanaf zondag 6 oktober tot 21 oktober.	Referentieperiode : 7 dagen, nl. : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag : 80 %

2. *Zesdagenweek.*

a) maandag 29 april in de voormiddag ; de arbeider werkt in de *na*middagploeg. N.B. De oplossing is dezelfde indien de arbeider zich naar zijn werk begeeft maar zich niet aanbiedt om te werken.	vanaf maandag 29 april tot 14 mei.	Referentieperiode : 7 dagen, nl. : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor : maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag, zaterdag : 80 % woensdag (bet. feestdag) : 100 %

N.B. Betaalde feestdagen, zie noot, hoger.

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Loon verschuldigd voor :*
b) vrijdag 5 juli, gedurende het werk.	vanaf vrijdag 5 juli tot 20 juli	Referentieperiode : 6 dagen (wegens toepassing van artikel 12) : zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag en donderdag. Loon voor : vrijdag (verloren uren) : 100 % zaterdag, maandag, dinsdag, woensdag, donderdag : 80 %
c) vrijdag 9 augustus na het werk.	vanaf vrijdag 9 augustus tot 23 augustus.	Referentieperiode : 7 dagen, nl. : zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag. Loon voor : zaterdag, maandag, dinsdag, woensdag, vrijdag : 80 % donderdag : 100 %
d) zondag 6 oktober.	vanaf zondag 6 oktober tot 21 oktober.	Referentieperiode : 7 dagen, nl. : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag. Loon voor : maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag en zaterdag : 80 %

358. — C) Derde veronderstelling : Arbeidsongeschiktheid onderbroken door enkele arbeidsdagen (max. 12 werkdagen).

1. *Zelfde ziekte.*

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor :*
a) donderdag 8 augustus (zesdagenweek).	zie voorbeeld voorheen n° 356		

Begin der arbeidsongeschiktheid	*Duur van de arbeidsongeschiktheid*	*Carensdag*	*Loon verschuldigd voor :*
b) donderdag 8 augustus (vijfdagenweek) - de arbeider bood zich niet aan op het werk.	— eerste vijf dagen : vanaf donderdag 8 augustus tot maandag 12 augustus. - Werkt op dinsdag 13 aug. en woensdag 14 augustus. — opnieuw ziek vanaf 15 augustus tot 25 augustus.	donderdag 8/8 maar valt weg wegens hervallen en omdat de 2 ziekteperiodes tezamen meer dan 14 dagen duren.	Referentieperiode : 8/8 - 12/8 = 5 d. 15/8 - 16/8 = 2 d. 7 d. Loon voor : 8/8, 9/8, 12/8 : 80 % 15/8 : 100 % 16/8 : 80 %

2. — *Andere ziekte* (id. hervallen na de 12e werkdag).

a) donderdag 8 augustus (zesdagenweek) - de arbeider bood zich niet aan op het werk.	— eerste 5 dagen : vanaf donderdag 8 augustus tot maandag 12 augustus. - Werkt op dinsdag 13 aug. en woensdag 14 augustus. — opnieuw arbeidsongeschikt maar t.g.v. een andere ziekte vanaf 15 augustus tot 21 augustus.	donderdag 8/8 vrijdag 16/8	Referentieperiode : vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor : vrijdag, zaterdag, maand. : 80 % Referentieperiode : zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag. Loon voor : donderdag 15/8 (bet. f.) : 100 % zaterdag, maandag, dinsdag en woensdag : 80 %
b) donderdag 8 augustus (vijfdagenweek) - de arbeider bood zich niet aan op het werk.	— eerste 5 dagen : vanaf donderdag 8 augustus tot maandag 12 augustus. - Werkt dinsdag 13 aug. en woensdag 14 augustus. — opnieuw arbeidsongeschikt maar t.g.v. een andere ziekte vanaf donderdag 15 augustus tot 30 augustus.	donderdag 8/8	Referentieperiode : vrijdag, zaterdag, zondag, maandag. Loon voor : vrijdag en maandag : 80 % Referentieperiode : donderdag, vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dinsdag, woensdag. Loon voor : donderdag 15/8 (bet. f.) : 100 % vrijdag, maandag, dinsdag, woensdag : 80 %

N.B. Betaalde feestdagen, zie noot, hoger.

Men weet dus dat het recht op zeven dagen loon afhankelijk is gemaakt van de voorwaarde dat de arbeider tenminste een maand bij dezelfde onderneming gebleven is. Nu kan het gebeuren dat die anciënniteit slechts tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid bereikt wordt.

Drie richtlijnen moeten hierbij in acht genomen worden :

1. De ziekteperiode begint zoals in de andere gevallen te lopen : dus de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid ongeacht hoe lang de ziekte na het bereiken van de maand anciënniteit nog zou duren.

2. De duur van de vergoedbare periode is dezelfde : zeven dagen (zes in geval van toepassing van art. 12). Zij wordt dus niet verlengd.

3. Slechts de dagen arbeidsongeschiktheid die gelegen zijn in de tweede dienstmaand worden vergoed. Het kan dus gebeuren dat de arbeider geen vergoeding ontvangt omdat de ganse eventueel vergoedbare periode vóór het verstrijken van de eerste maand diensttijd valt.

Voorbeeld :

Een arbeider is in dienst getreden bij een werkgever op 2 januari 1963 en werkt onder het regime van de vijfdagenweek. Deze arbeider wordt ziek in de loop van de dag van 28 januari 1963 en blijft ziek tot 7 februari 1963 inbegrepen (11 dagen arbeidsongeschiktheid). Op welke vergoeding heeft hij recht ?

a) De 28e januari (maandag) dient volledig aan de arbeider uitbetaald te worden krachtens artikel 12 van de wet.

b) De 29e januari (dinsdag) is een carensdag (ziekte van minder dan 14 dagen).

c) De periode welke gedekt wordt door loon aan 80 % (§ 1, vijfde lid) begint op woensdag 30 januari 1963 en bevat slechts 6 dagen (art. 29). Gezien de arbeider slechts recht heeft op gewaarborgd weekloon vanaf 2 februari 1963 zullen woensdag 30 januari, donderdag 31 januari en vrijdag 1 februari niet vergoed worden. Slechts voor maandag 4 februari zal de arbeider recht hebben op 80 % van zijn normaal loon. (Zaterdag en zondag 2 en 3 febr. geven geen recht op vergoeding).

(*Vgl.* eveneens de voorbeelden nrs 17, 18, 19 in *Parlem. Besch.*, Senaat, 1961-62, Verslag, 426, 21).

De moeilijkheid kan zich nog meer ingewikkeld stellen : namelijk indien een arbeider ziek wordt vóór hij een maand anciënniteit in de onderneming bereikt, daarop herstelt, opnieuw ziek wordt binnen de periode van 12 d., maar ditmaal met een anciënniteit van een maand (deze doet zich dus voor gedurende het korte herstel). Deze arbeider wordt immers slechts vergoed voor de eerste zeven ziektedagen die voorkomen nadat hij de anciënniteit verworven had.

Wat zal er gebeuren in geval van hervalling voorkomende binnen de 12 werkdagen na het einde van de arbeidsongeschiktheid ? Moet men beschouwen dat zijn recht op het gewaarborgd weekloon uitgeput is, om reden dat de periode van de eerste zeven betaalbare dagen ongeschiktheid in de eerste gelegen was, of moet men rekening houden met het feit dat gezien hij slechts een dag getrokken heeft, hij nog recht zou hebben op het gedeelte van de periode van zeven dagen die niet betaald is geweest ?

Het antwoord is niet zo eenvoudig. Een negatief antwoord zou zich steunen op het feit dat krachtens artikel 29, § 2 het loon niet opnieuw verschuldigd is, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen en het loon voor de « periode van zeven dagen » uitgeput is. Een positief antwoord vindt eveneens steun in de wettekst, vermits toekenning van het loon slechts uitgesloten is indien de nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid zich plaatst na een eerste « die aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van loon.... ». Welnu, vermits deze betaling slechts onvolledig was, mag zij in de tweede periode aangevuld worden. Deze interpretatie stemt het best met de bedoeling van de wetgever overeen.

AFDELING IV

Betaling van het loon in geval van arbeidsongeval en van ongeval op de weg van of naar het werk.

359. — Beginsel: De arbeider behoudt hier krachtens de wet zijn recht op het volle normaal loon (100 % dus), gedurende zeven dagen (art. 28 *bis*, b, *bis*, gewijzigd door art. 10 van de wet van 10 dec. 1962).

De toepassing van dit beginsel is echter niet zo eenvoudig meer, omdat op grond van de wet van 1903 reeds een derde, namelijk de verzekeringskas, de betaling van de vergoeding op zich kan genomen hebben. Door de wet op de arbeidsongevallen (10 juli 1951) werden de dagvergoedingen wegens arbeidsongeval vastgesteld op 80 % van het normale loon voor de eerste 28 dagen werkongeschiktheid.

De uitkering is ook verschuldigd na ongeval op de weg van of naar het werk. Wat onder « weg van of naar het werk » moet verstaan worden, is te vinden in de rechtspraak die met betrekking tot dit probleem ontstaan is bij de toepassing van de arbeidsongevallenwet. Kan het ongeval niet aangezien worden als gebeurd op de weg van of naar het werk, dan is eventueel vergoeding verschuldigd voor zeven dagen op grond van artikel 29 (ziekte). Hier is de vergoeding evenwel op 80 % van het normale loon vastgesteld, behoudens eventueel een niet vergoede carensdag.

360. — Berekening van de periode. Met zeven dagen bedoelde de wet zeven kalenderdagen, maar zoals gezien (zie boven, nr 189) geeft, krachtens artikel 12, de arbeidsdag waarop het werk begonnen is, (of waarop de werknemer zich minstens voor het werk aangeboden heeft) recht op het volledig dagloon. Indien het ongeval tijdens de arbeidsuren geschiedt, dan is deze dag de eerste van de bedoelde periode van zeven dagen (art. 28 *bis*, b, *bis*, tweede lid). Indien het ongeval zich na de arbeidsuren voordoet, (op de weg van het werk), of vóór de arbeidsuren, zodat de arbeider zich niet op zijn werk heeft kunnen aanbieden, dan worden de zeven dagen geteld vanaf de eerste kalenderdag die op het ongeval volgt. Verder gelden de gewone beginselen wat betreft de berekening van het « normaal » loon en de vaststelling van de zeven dagen waarop dit verschuldigd is (zie boven, nrs 187 en volg.).

361. — Men lette er dus wel op dat het de werkgever is die integraal het loon betaalt. Hij zal dan zelf het recht hebben een deel te verhalen op de verzekeringskas voor de eerste zeven dagen. De wettekst heeft dit recht bevestigd (art. 28 *bis*, b, *bis*, derde lid).

Maar de werkgever moet daarnaast het recht hebben zich te keren tegen de derde, die het ongeval veroorzaakte. Dit recht werd reeds vroeger aan de verzekeringsmaatschappijen toegekend. Thans kan ook de werkgever zich uit naam en in de plaats van het slachtoffer of van zijn rechtverkrijgenden keren tegen de derde die voor het ongeval aansprakelijk is (art. 28 *bis*, b, *bis*, laatste lid).

362. — Vroeger bestond er een verschil tussen de berekening voor de werkgever en die voor de verzekeringsmaatschappijen. De eerste betaalde het loon zoals de werk-

nemer dit werkelijk zou verdiend hebben, de tweede daarentegen betaalde 80 % van het loon op de basis van een gemiddelde over 365 dagen ; dit zijn de zogenaamde dagvergoedingen. Wij geven hierna het stelsel zoals het thans geldt, met daarbij enkele praktische voorbeelden van toepassing.

Zoals eerder gezegd luidt het beginsel : Bij een arbeidsongeval betaalt de werkgever het normale loon voor de zeven eerstkomende dagen, met dien verstande dat, indien het ongeval zich tijdens de werkuren voordoet, deze dag als de eerste van die periode wordt aangezien (art. 28 *bis*, b, *bis*, eerste lid). Het recht van de werknemer is hier groter dan in het geval van ziekte. Inderdaad a) : de werkgever is na een arbeidsongeval verplicht aan de werknemer niet alleen het normaal loonverlies te vergoeden (d.i. het loon voor alle dagen verloren arbeid), b) maar eveneens hem de dagelijkse vergoedingen uit te keren, die betrekking hebben, hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 28 *ter* of 28 *quater* geschorst is (dit zijn de gevallen van schorsing ten gevolge van slecht weder en werkloosheid bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken).

Welke zijn deze dagelijkse vergoedingen ?

Het betreft hier niet het normaal loon, dat de werkgever uitbetaalt, maar de dagelijkse vergoedingen die de verzekeringskas uitkeert. Deze worden op een andere manier berekend (zie artikel 3 van de wet van 24 dec. 1903).

Een practisch voorbeeld :

De werkman is slachtoffer van een ongeval bij zijn terugkeer 's avonds na zijn werk :

Maandagavond : arbeidsongeval. Vermits hij zijn normale uren gewerkt heeft, ontvangt hij zijn normaal dagloon.

De periode van zeven dagen begint vanaf 's anderendaags te lopen.

Dinsdag (1): werkongeschikt - normale werkdag - normaal loon.

Woensdag (2): werkongeschikt - normale werkdag - normaal loon.

Donderdag (3): werkongeschikt - betaalde feestdag - 100 % indien hij aan de gewone vereisten voldoet.

Vrijdag (4): werkongeschikt - gewone werkdag - normaal loon.

Zaterdag (5): werkongeschikt - dag van inactiviteit - dagvergoeding (berekend volgens de arbeidsongevallenwet) maar ten laste van de werkgever, die dit bedrag van de verzekeringskas zal terug krijgen.

Zondag (6): werkongeschikt - dag van inactiviteit - dagvergoeding. Zelfde oplossing.

Maandag (7): werkongeschikt - schorsing van het werk ingevolge werkgebrek - dagvergoeding. Zelfde oplossing.

Dinsdag (8): werkongeschikt - schorsing ingevolge werkgebrek - dagelijkse vergoeding (arbeidsongevallenwet, maar rechtstreeks ten laste van de verzekeringskas).

Woensdag (9): werkongeschikt - gewone werkdag - zelfde oplossing.

Donderdag (10): werkongeschikt - gewone werkdag - zelfde oplossing.

De *ratio legis* van de verplichting een loon uit te keren, ook voor de dagen van inactiviteit, kan gevonden worden in het feit dat de verzekeringskassen zelf tot de uitkering ervan gehouden zijn. Er was dus geen reden om de werknemer te beletten de dagelijkse vergoedingen voor die dagen te ontvangen (*Parlem. Besch.*, Kamer, Memorie van toelichting, 1961-62, 369, 4).

Door vergoedingen toe te kennen voor dagen van inactiviteit zou het kunnen gebeuren dat de werknemer meer zou ontvangen, dan wanneer hij arbeidde. Daarom werd door een regeringsamendement (*Parlem. Besch.*, Kamer 1961-62, nr 369, 2,1) voorgeschreven dat het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen het bedrag van het loon waarop deze werknemer normaal aanspraak kan maken voor de arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet mag overschrijden (art. 28 *bis*, b, *bis*, zevende lid).

Een voorbeeld zal dit opnieuw verduidelijken. Wij ontlenen het cijfermateriaal aan het voorbeeld dat in de senaatscommissies werd gegeven (zie *Parlem. Besch.*, Senaat 1961-62, verslag 426, 78, bijlage II).

De werkman verdient 30 fr. per uur en werkt 9 u. over 5 dagen, wat voor iedere dag een som vertegenwoordigt van 270 fr. en een weekloon van 1.350 fr. De dagelijkse vergoeding, die door de verzekeringskas moet uitgekeerd worden, is in dit geval:

$$\frac{\text{weekloon (1350)} \times 52 \text{ (weken)}}{365 \text{ (dagen)}} \times \frac{80}{100} = 154 \text{ fr.}$$

1. Maandag: arbeidsongeval tijdens het werk - arbeidsdag - normaal loon, begonnen werkdag 270 fr. De periode van zeven dagen begint vanaf deze dag te lopen.

2. Dinsdag: arbeidsongeschikt - arbeidsdag 270 fr. (werkgever).

3. Woensdag: arbeidsongeschikt - arbeidsdag 270 fr. (werkgever).

4. Donderdag: arbeidsongeschikt - inactiviteit van het bedrijf wegens werkgebrek - dag. verg. 154 fr. (werkgever, verzekeringskas).

5. Vrijdag: arbeidsongeschikt - inactiviteit wegens werkgebrek - dag. verg. 154 fr. (idem).

6. Zaterdag: arbeidsongeschikt - dag van gewone inactiviteit - dag. verg. 154 fr. (idem).

7. Zondag: arbeidsongeschikt - dag van inactiviteit - dag. verg. 154 fr. (idem).

Alles samen: 1.424 fr.

Maandag: werkhervatting.

De werknemer ontvangt dus te veel; zijn loon moet gereduceerd worden tot 1.350 fr.

Dit voorbeeld was eenvoudig. De gevallen zouden ingewikkelder kunnen zijn b.v. wanneer perioden van verlof, betaalde feestdagen of ziekte opeenvolgend voorkomen. Daarenboven zal de berekening verschillend zijn, naargelang de betrokkene 5 of 6 dagen werkt.

Naargelang een absolute of relatieve cumulatie van loon en dagelijkse vergoedingen verdedigd wordt, kan het gebeuren, dat de werknemer méér ontvangt tijdens een werkonbekwaamheid dan tijdens een arbeidsperiode, tenminste wanneer deze werkonbekwaamheid geen zeven dagen duurt.

Gesteld bijvoorbeeld, dat een werknemer arbeidsongeschikt is op vrijdag, zaterdag, zondag, maandag, dan ontvangt hij voor vrijdag en maandag zijn volle loon en voor zaterdag en zondag een dagelijkse vergoeding. Dit is dan een absolute cumulatie.

Een andere stelling zou echter kunnen verdedigd worden. Zij is gesteund op de overweging dat de werknemer slechts recht heeft tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid op het loon « waarop hij normaal aanspraak kan maken » (art. 28 *bis*, b), zevende lid).

Praktisch komt deze stelling hierop neer dat de dagelijkse vergoedingen enkel moeten uitgekeerd worden voor deze arbeidsdagen waarop het bedrijf abnormaal stil ligt (bijvoorbeeld wegens economische redenen of slecht weder) en niet voor de zon- en feestdagen die gewone dagen van inactiviteit zijn (en waarop dus geen normale loonsverplichting bestaat).

Gezien de tekst van de wet, moet echter het eerste standpunt de voorkeur genieten.

362 *bis*. — De wetgever heeft in artikel 29, § 2 een zeer speciaal systeem uitgewerkt voor de betaling van een vergoeding bij hervallen na ziekte. Ditzelfde systeem werd niet hernomen voor het hervallen na arbeidsongeval. Hervallen geeft dus in principe opnieuw recht op 100 % vergoeding voor een nieuwe periode van zeven dagen, ten zij het bewezen is dat de werkhervatting niet ernstig geschied was, en de werknemer in feite nog arbeidsongeschikt was op het ogenblik dat hij zich opnieuw voor het werk aanbood.

362 *ter*. — De wet op de arbeidsongevallen heeft de geschillen hieromtrent naar de vrederechter verwezen (art. 24 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsongevallen). Vandaar werd ten onrechte de vraag gesteld of geschillen met betrekking tot de uitkering door de werkgever van de vergoedingen gedurende zeven dagen na arbeidsongeval eveneens onder de bevoegdheid van de vrederechter ressorteerden. Het antwoord is negatief, want de eis steunt op de wet van 10 maart 1900, en valt ten laste van de werkgever in zijn hoedanigheid van werkgever met betrekking tot de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (W.R. ber. Luik, 7 april 1962, *T.S.R.*, 1962, 110).

HOOFDSTUK V

Schorsing van de arbeidsovereenkomst en betaling van het loon in geval van zwangerschap van de arbeidster

AFDELING I. — *Duur van de schorsing.*

363. — In geval van zwangerschap is er een schorsing van de overeenkomst van tweemaal maximum zes weken. Een eerste periode van zes weken vóór de bevalling en een tweede van zes weken na de bevalling. De eerste periode van schorsing gaat in op verzoek van de arbeidster. Deze zal daartoe aan de werkgever een getuigschrift voorleggen waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode moet plaats hebben.

Dit is niet zoals bij ziekte of ongeval een certificaat waaruit de werkonbekwaamheid voortspruit. De mogelijke werkonbekwaamheid is hier volledig vreemd aan. Alleen het feit van de zwangerschap heeft belang.

Het is duidelijk dat de periode of een gedeelte van de periode van zes weken niet mag overgedragen en samengevoegd worden bij de volgende periode, indien de bevalling vroeger plaats vindt dan voorzien.

Een andere wet had deze schorsing reeds voorzien, namelijk artikel 5 der wet van 17 maart 1948 waarbij de wet op de vrouwen- en kinderarbeid werd gewijzigd (art. 5 van het K.B. van 28 febr. 1919). Ook deze wet bepaalt dat de arbeidsovereenkomst gedurende deze periode geschorst is.

De nieuwe wet verschilt echter in dubbel opzicht van de wet van 17 maart 1948. Enerzijds is zij meer uitgebreid want zij is verplichtend ook voor deze ondernemingen, die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet op de vrouwen- en kinderarbeid.

Anderzijds heeft deze wet slechts civielrechtelijke gevolgen, terwijl de overtreding van de wet op de vrouwen- en kinderarbeid ook strafrechtelijke sancties kan medebrengen (K.B. 28 febr. 1919 houdende coördinering van deze wetten, art. 20 en volg.).

364. — Deze regelen gelden voor iedere bevalling. Miskraam moet als een geval van ziekte aangezien worden, tenzij de behandelende geneesheer van oordeel is dat het kind moet aangegeven worden bij de burgerlijke stand. Dan is artikel 28 *bis*, b, wel van toepassing.

365. — De arbeidsongeschiktheid ingevolge zwangerschap kan echter langer duren dan tweemaal zes weken. De wetgever heeft gemeend hier te moeten aan toevoegen dat, indien de bevalling plaats grijpt na de datum welke door de geneesheer werd voorzien, de schorsing verlengd wordt tot de werkelijke datum van de bevalling (art. 28 *bis*, b, derde lid, nieuw, wet 10 dec. 1962, art. 9).

De zwangerschap kan echter, ver vóór de tijd van de rustperiode, aanleiding geven tot ongesteldheid die de arbeid zoniet onmogelijk maakt, dan toch ten zeerste zou kunnen verzwaren. Dit is theoretisch gezien geen ziekte, zodat mede steunend op het feit dat de schorsingen limitatief door de wet vermeld zijn, het besluit zou kunnen gelden dat wij hier voor een geval van overmacht staan waar de werkgever de overeenkomst als geschorst of verbroken kan aanzien op grond van de duur van de werkongeschiktheid.

Het is niet mogelijk hiervoor een algemeen geldend antwoord te geven. De werkgever zal er echter goed aan doen rekening te houden met de algemene strekking van de wet en het standpunt van de ziekteverzekering in het betrokken geval.

366. — De arbeidster heeft een absoluut recht op deze periode van tweemaal zes weken rust in deze zin, dat zij de eerste periode k a n opeisen, en dat het de werkgever gedurende de tweede verboden is haar tewerk te stellen.

Uit de bewoordingen van de wet kan men afleiden dat, telkens de arbeidster haar eerste rustperiode opvordert, zij dit niet kan doen in kleine delen en b.v. een dag op de twee thuis blijven ; wanneer een arbeidster haar « verlof » vraagt, dan geeft zij duidelijk de bedoeling te kennen zonder tussenpozen van het werk afwezig te blijven tot de dag der bevalling (Raepsaet, *Het arbeidscontract*, 75, IV).

De arbeid wordt hier dus niet onderbroken door een voorval van overmacht, zoals ziekte of ongeval, maar door een vrijwillige tussenkomst vanwege de arbeidster, die het recht heeft zelf het ogenblik te kiezen waarop deze onderbreking zal aanvangen.

AFDELING II

Gevolgen van de zwangerschap op het bestaan van de overeenkomst.

367. — Vooreerst wordt, zoals bij iedere schorsing, elke uitvoering van de overeenkomst opgeheven (art. 28 *bis*, b).

Er kan echter aan de overeenkomst een einde gemaakt worden, door opzegging (art. 28 *bis*, c). Wordt deze gegeven, dan is ze rechtsgeldig.

De toestand van werkgever en werkneemster is evenwel verschillend :

A. — *Opzegging die van de werkgever uitgaat.*

1) Iedere opzegging begint slechts te lopen na het einde van de schorsingsperiode. De opzegging zelf mag evenwel op ieder ogenblik gegeven worden.

Gedurende zes weken vóór en zes weken na de bevalling kan de overeenkomst worden verbroken, maar mits het onmiddellijk betalen van de vooropzeggingsvergoeding.

2) Wordt de zwangerschap gevolgd door ziekte, dan is verbreking van de overeenkomst mogelijk mits het betalen van de normale opzeggings-

vergoeding, maar dit kan slechts gebeuren na een termijn van tweemaal zes weken, plus zes maanden ziekte.

3) In dezelfde omstandigheden zal de opzeggingstermijn, die vóór de rustperiode werd gegeven, slechts beginnen te lopen of voortlopen na het beëindigen van deze rustperioden, eventueel slechts na het einde van de ziekte.

B. — *Opzegging die van de werkneemster uitgaat.*

De arbeidster zelf kan op ieder ogenblik een einde maken aan de overeenkomst mits de normale opzegging te betekenen (art. 28 *bis*, c).

368. — Ziekte in de loop van de zwangerschap maar tengevolge daarvan, is een normaal geval van ziekte en brengt ook dezelfde gevolgen mede. De berekeningen van de verschillende perioden geschieden volledig onafhankelijk van elkander.

AFDELING III

Betaling van het loon in geval van rust bij bevalling.

369. — De arbeidster behoudt haar aanspraak op haar volle loon gedurende zeven dagen, hetzij bij het begin van de eerste periode, hetzij bij het begin van de tweede. De arbeidster bepaalt vrij de keuze van de periode voor dewelke zij wenst betaald te worden (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, Verslag, n^r^ 414, blz. 33).

De berekening van deze zeven dagen en van het « normaal loon » geschieden overeenkomstig de gewone regelen (zie boven, n^rs^ 187 en volg.).

Rust bij bevalling kan samenvallen met of voorafgegaan zijn door ziekte, werkloosheid of nog door schorsing wegens technische stoornissen. Deze gevallen kunnen aanleiding geven tot opeenvolgende betalingen van zeven dagen loon, indien de specifieke vereisten voor deze of gene schorsing met behoud van loon, aanwezig zijn.

N.B. Zegt de arbeidster haar overeenkomst op tegen de laatste dag waarop zij werkt, of beëindigt zij die op deze laatste dag, dan is art. 28 *bis*, b, niet meer van toepassing ; er is immers geen rechtsverhouding meer tussen werkgever en werkneemster. Deze zal integendeel haar recht op loon behouden, indien zij haar arbeidsovereenkomst slechts beëindigt tegen het einde van de rustperiode.

HOOFDSTUK VI

Schorsing van de arbeidsovereenkomst en betaling van het loon ingeval van slecht weder

AFDELING I. — *Voorwaarden tot schorsing.*

370. — 1°) De onderbreking moet van tijdelijke aard zijn. Dit zal wel meestal het geval zijn voor het slechte weder.

Dit is in overeenstemming te brengen met artikel 16, vijfde lid en artikel 28, eerste lid, volgens dewelke de gevallen van overmacht een einde kunnen maken aan de overeenkomst telkens zij van lange duur zijn. De werkrechtersraden zullen dus de tijdelijke aard van de weerkundige stoornissen beoordelen op dezelfde wijze als zij dit voor gevallen van overmacht in het algemeen zouden doen.

Natuurrampen die voortvloeien uit de weersgesteldheid kunnen aldus als gevallen van overmacht gerangschikt worden.

2°) Het werk moet door de stoornissen onmogelijk gemaakt zijn. Het volstaat niet dat het zou bemoeilijkt zijn, de tekst van de wet is « onmogelijk ». De werkgever zal eventueel deze onmogelijkheid moeten bewijzen (art. 28 *ter*).

3°) De werkman moet gewaarschuwd zijn dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.

371. — Deze waarschuwing moet gegeven zijn vóórdat de werkman zich op zijn werk begeeft. De wet bepaalt echter geen vorm, hij kan het doen per brief, per bode, per affiche of mondeling. Het zal er voor de werkgever op aankomen te bewijzen dat hij wel degelijk zijn werknemers heeft verwittigd.

Wordt de waarschuwing niet gegeven, dan is de werkgever normaal loon verschuldigd. De wetsgeschiedenis verwijst in dit verband naar de tekst van artikel 12. Deze zal hierin van toepassing zijn (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, Verslag, n^r 170, blz. 18-19), zodat de arbeider geschikt om te werken die zich normaal op de plaats van zijn werk had begeven, en door slechte weersomstandigheden in de onmogelijkheid gesteld was te arbeiden, recht heeft op het normaal dagloon.

(De betekenis van dit artikel wordt verduidelijkt onder n^rs 189 en volg.).

Een vonnis van de werkrechtersraad te Verviers (5 febr. 1957, *T.S.R.*, 1958, 275, met noot A. Lagasse) zocht niet naar de reden waarom de waarschuwing is

achtergebleven. De raad past de bewoordingen van art. 28 *ter* imperatief toe, en veroordeelde de werkgever om het loon uit te betalen zelfs al was hij in de onmogelijkheid geweest de werknemer op tijd te verwittigen.

AFDELING II

Gevolgen van de schorsing op het bestaan van de overeenkomst.

372. — Een moeilijkheid kan zich hier voordoen met betrekking tot het heropnemen van het werk door de werknemer. Moet hij zich, na onderbreking wegens weersomstandigheden, op eigen initiatief aanbieden of moet de werkgever hem oproepen ?

Het antwoord is als volgt : er moet een verwittiging zijn vanwege de werkgever om het werk te beëindigen, maar er moet geen verwittiging zijn om het werk te herbeginnen (Cass., 2 okt. 1958, *J.T.*, 1958, 686). Indien de weersomstandigheden gewijzigd zijn, heeft de arbeider het recht zich op zijn werk aan te bieden. De schorsing houdt op met het beëindigen van de oorzaak ervan. Het recht op uitvoering van de overeenkomst herneemt dan van rechtswege.

Dergelijke oplossing geldt wanneer de werknemers er zich rekenschap kunnen van geven of de schorsende oorzaak opgehouden heeft te bestaan ; zoniet zal de werkgever hen moeten verwittigen. Dit zal o.m. het geval zijn wanneer de arbeider ver van zijn werk woont. De werkgever moet dan deze oproep doen op grond van zijn specifieke werkgeverstaak. Hij staat in voor de organisatie van het werk, de werknemer moet op hem kunnen rekenen. Dit is samenwerken in het kader van een gemeenschappelijke onderneming.

In sommige industrieën bestaat ten andere de gewoonte de arbeiders, langs de radio, terug naar het werk te roepen.

De werkgever die dit niet doet verbreekt de arbeidsovereenkomst (W.R. Brussel, 28 maart 1956, *T.S.R.*, 1958, 258 ; — zie eveneens : noot A.L., *ibid.*, 259 ; — in dezelfde zin : W.R. ber. Brussel, 5 febr. 1959, *R.W.*, 1959-60, 34 ; *T.S.R.*, 1959, 243).

Men mag dit echter niet te ver drijven. In vele gevallen kan de werknemer zelf weten, wanneer de schorsende oorzaak een einde heeft genomen. Hij heeft dan tot plicht zich zo spoedig mogelijk aan te bieden. Dit neemt niet weg dat meestal een verwittigingsplicht op de werkgever rust. In de aangehaalde vonnissen waren de omstandigheden van de zaak meestal determinerend ten voordele van de beslissing in een of andere zin. De werkgever kan dit vergeten hebben of er niet de voldoende aandacht aan besteed hebben ; daarom mag men niet onmiddellijk tot een breuk besluiten.

373. — 1) Tengevolge van het voorkomen van ongunstige weersomstandigheden zal de uitvoering van de overeenkomst geschorst zijn. De overeenkomst zelf blijft bestaan. Thans heeft de wet van 10 december 1962 hier een belangrijke bepaling aan toegevoegd (nieuw artikel 28 *ter*, tweede lid). Hierdoor heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, wanneer de schorsingperiode één maand overschrijdt.

Dit voorschrift werd ingegeven door sociale motieven ; zij wil de werknemer de gelegenheid geven onmiddellijk ander werk te aanvaarden, indien hem bij een andere werkgever een arbeidsovereenkomst aangeboden wordt (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1961-62, 369, Memorie van toelichting, 5).

2) Onder het regime van art. 28 *ter*, zoals dit vóór de wijziging door de wet van 10 december 1962 van kracht was, is er enige discussie ontstaan over het lot van de opzeggingstermijn gedurende deze schorsing : nu eens werd vooropgezet dat de opzeggingstermijn verder normaal verloopt (W.R. Antwerpen, 24 dec. 1958, *T.S.R.*, 1959, 53 ; — W.R. Brussel, 1 sept. 1961, *T.S.R.*, 1961, 34), dan weer dat hij geschorst was (W.R. Antwerpen, 9 dec. 1958, *T.S.R.*, 1959, 51, met kritische noot A.L.).

Ook voor dit probleem bestaat nu een duidelijke wettekst (art. 19, § 3, aanvulling door de wet van 10 dec. 1962).

a) Opzegging kan door de werknemer normaal betekend worden en zij loopt zonder schorsing af.

b) Aan de werkgever is het niet verboden een opzegging te betekenen ; zulke betekening is volkomen geldig. Echter is de afloop ervan in zekere mate geschorst : de opzeggingstermijn moet inderdaad het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werknemer gewaarborgd wordt, wanneer hij opgezegd wordt onder een regeling van volledige arbeid. Dit nu zou kunnen doen geloven dat de werkgever de opzeggingsperiode ook kan verlengen met eenzelfde aantal arbeidsdagen, als er werkloosheidsdagen tijdens de werkloosheidsperiode voorkwamen. De wet voegt er evenwel aan toe dat de werkgever de werkman tijdens de duur van de opzegging onder een regeling van volledige arbeid moet tewerkstellen. Deze tekst sluit dus de mogelijkheid uit de werkloosheidsdagen naderhand door een verlenging van de opzeggingsperiode te compenseren. Is er geen normale tewerkstelling, dan moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn tijdens hetwelk de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

374. — Zijn de vereiste voorwaarden echter niet voorhanden, omdat de weersomstandigheden de schorsing niet rechtvaardigen of omdat de arbeider niet verwittigd werd, dan heeft de arbeider recht op volledig loon, of op een vergoeding wegens contractbreuk.

Is, in andere omstandigheden, het voorval aldus dat het geen « tijdelijke » onderbreking uitmaakt, maar in feite van definitieve aard is of althans van lange duur, dan zal de overeenkomst onmiddellijk een einde nemen, zoals dit gebeurt in gevallen van overmacht.

AFDELING III. — ***Betaling van het loon.***

375. — Tijdens de commissiebesprekingen ter voorbereiding van de wet van 20 juli 1960, werden er diverse pogingen aangewend om de arbeiders in geval van slecht weder eveneens van een « gewaarborgd weekloon » te laten genieten. Hier werd niet op ingegaan. In geval het werk dus, ingevolge

weersomstandigheden moet stil gelegd worden, is er geen vergoeding voor zeven dagen in het kader van de wet op het gewaarborgd weekloon, en bestaat slechts eventueel de betaling van één dag loon.

De reden waarom dit niet werd gedaan was een opportuniteitsreden (te zware last voor de bedrijfssector), en een principiële reden : hier kon in geen enkel geval gesproken worden van een risico waarin de verantwoordelijkheid van de werkgever kan betrokken zijn (zie boven, nr 182).

Aangestipt weze dat in het bouwbedrijf, sector die het meest door slecht weder getroffen is, een collectief akkoord bestaat aangaande de bestaanszekerheid ; zij voorziet een vergoeding o.m. in geval van vorst.

HOOFDSTUK VII

Schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van oproeping of wederoproeping onder de wapens

AFDELING I. — *Toepassingsmodaliteiten.*

376. — Vóór de wet van 22 juli 1952 betekende de aanvang van de militaire dienstplicht van de werknemer tevens het einde van de arbeidsovereenkomst. De rechtspraak paste hier de principes toe van artikel 28, zij klasseerde de militaire dienst als een geval van heirkracht indien hij van lange duur was.

De arbeidsovereenkomst was dus verbroken. Was de militaire dienstplicht van korte duur, dan was daarentegen de arbeidsovereenkomst slechts geschorst (Velge, I, nr 192). Dit alles natuurlijk behoudens andersluidende overeenkomst tussen de arbeider en werkgever en behoudens andersluidende bepalingen bij collectieve overeenkomst gesloten. In uitzonderlijke omstandigheden — zoals tijdens de mobilisatie van 1938-39 — greep dan de wetgever zelf in om het verbreken van de arbeidsovereenkomst te verbieden (w. 24 juli 1939).

Tenslotte werd deze aangelegenheid geregeld door de wet van 15 juni 1951 op de militie (art. 91).

Een wet van 22 juli 1952 kwam hier verandering in brengen (*Staatsblad,* 31 juli 1952).

De bedoeling van de wetgever was te beletten dat het vervullen van de militaire dienstplicht nog zou kunnen aangezien worden als een geval van heirkracht dat het verbreken van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De tekst van deze wet werd naderhand opgenomen in de algemene wet op de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders onder artikel 28 *quinquies.*

In Nederland is de toestand zó, dat men meestal de beëindiging van de overeenkomst zal moeten aannemen tengevolge van de militaire dienstplicht (Kamphuysen, nr 96). Er bestaat echter een verplichting om de personen die uit werkelijke dienst terugkomen te herplaatsen. De arbeiders hebben een maand tijd om zich opnieuw te melden, de werkgever twee dagen om hem te herplaatsen (Kamphuysen, nr 96).

Wat wordt verstaan onder oproeping of wederoproeping onder de wapens.

377. — Het zijn deze prestaties in 's lands strijdkrachten die krachtens de wet van 15 juni 1951 op de dienstplicht worden verricht : de aanwezigheid in een recruterings- en selectiecentrum, of de inobservatiestelling in een gezondheidsinstelling van het leger (art. 91), en daarna vanzelfsprekend de oproeping of wederoproeping onder de wapens. Een zeer brede omschrijving dus die alle gevallen van normale oproeping moet omvatten.

Er is slechts één uitzondering die deze wet heeft geformuleerd nl. het

weerhouden en het wederoproepen onder de wapens om tuchtredenen (art. 28 *quinquies,* laatste lid ; — *Parlem. Bull., Vragen en Antw.,* Kamer, 5 febr. 1957, blz. 405).

Wat door de wet bedoeld wordt is tenslotte iedere afwezigheid op het werk ingevolge de verplichtingen die de wet op de dienstplicht aan de Belgische onderdanen oplegt.

De tekst is ruim genoeg opgesteld om alle gevallen te omvatten, ook de wederoproepingen in mobilisatietijd.

Enkel disciplinaire diensttijd kan niet als schorsing van het contract aangehaald worden, zij verbreekt de overeenkomst.

Deze opinie vindt voldoende steun in de bedoeling van de wetgever en de absoluut ruime bewoordingen van de wet zodat ook de spoed- en mobilisatiewederoproepingen hierin begrepen zijn (art. 6, w. 18 juni 1951 op de dienstplicht).

Zie voor de vrijwilligers in Korea de speciale wet van 30 mei 1951, die de schorsing van de overeenkomst voorstaat (E. De Plaen, *Les volontaires de Corée et le contrat d'emploi et de travail, T.S.R.,* 1951, 204).

Deze wet is van toepassing op alle Belgische onderdanen die in dienst zijn van de verenigde naties.

Wat gezegd werd over de disciplinaire diensttijd geldt zonder voorbehoud, indien deze van min of meer lange duur is. Is hij van korte duur, dan kan hij gelijkgesteld worden met een geval van overmacht, zodat de overeenkomst slechts geschorst is krachtens de regelen, die onder hoofdstuk II uiteengezet werden (zie boven, n^rs^ 319 en volg.). Dit vereist echter een grondig onderzoek van het zich voordoende geval.

Voor de vrijwillige dienstneming is er een zekere twijfel mogelijk : de rechtspraak neemt aan dat dienstneming in oorlogstijd, om billijkheidsgronden (vaderlandsliefde) eveneens de overeenkomst schorst (W.R. ber. Brussel, 18 maart 1947, *J.T.,* 1947, 267, met noot M. Mayné).

378. — Zijn eveneens geen reden tot schorsing, de deelneming aan militaire plechtigheden zoals herinneringsdagen, congressen, enz. (dit is immers geen dienstplicht). Een « niet bestendige wachter » in de territoriale wacht kan het voordeel van artikel 28 *quinquies* niet inroepen (W.R. Antwerpen, 6 april 1954, *T.S.R.,* 1955, 213).

De wetgever bedoelde hier de militaire dienst. Zijn dus eveneens uitgesloten iedere deelneming aan burgerlijke diensten, passieve luchtbescherming enz. Zij kunnen niet ingeroepen worden om het contract te schorsen.

379. — De gevolgen van deze wet betreffen enkel de Belgische onderdanen. Vreemde werkkrachten, die in België tewerkgesteld zijn en naar hun land terugreizen om daar een oproepings- of wederoproepingsbevel te beantwoorden, verbreken daardoor hun arbeidsovereenkomst. De wet is inderdaad van territoriale openbare orde en bedoelt Belgische toestanden. Het ware niet denkbaar de werkgever bloot te stellen aan een schorsing van een overeenkomst, die hem tenslotte door vreemde landen zou opgedrongen zijn (in deze zin : W.R. Brussel, 16 nov. 1942, *R.W.D.,* 1943, 52 ; — *anders* : P. Horion, *Suspension du travail et salaire garanti,* n^r^ 111 en W.R. Brussel, 12 mei 1941, *R.W.D.,* 1941, 166).

AFDELING II. — *Gevolgen.*

A. — *Schorsing.*

380. — De arbeidsovereenkomst is geschorst zodat geen van beide partijen nog zijn verplichtingen moet nakomen. De werkgever moet dus geen loon meer uitkeren, ook niet gedurende de eerste zeven dagen van schorsing.

Het koninklijk besluit van 25 oktober 1960, dat het zogenaamde « klein verlet » regelt (zie verder, nr 393) heeft hier evenwel een nieuw algemeen geldend loonrecht toegekend aan de werknemers, die militaire verplichtingen van korte duur verrichten. Zij hebben recht op een loon gedurende de duur van deze oproeping met een maximum van drie dagen. Dit recht op loon bestaat slechts in de mate dat de betrokkene ten gevolge van zijn dienstplicht loonverlies heeft geleden.

Daarnaast richtte de wet een speciale beschermingsperiode in vóór en na de militaire dienst met het verbod van opzegging vanwege de werkgever.

B. — *Verbod van opzegging vanwege de werkgever.*

381. — De schorsing is tevens van toepassing op het recht van opzegging vanwege de werkgever. Gedurende de militaire diensttijd kan deze geen einde aan het contract maken door opzegging. Dit staat wel niet in de wet geschreven. Men moet echter aannemen dat het recht van opzegging vanwege de werkgever eveneens geschorst is, om de eenvoudige reden dat dit recht hem ontnomen is vóór en na de diensttijd. Het zou geen zin hebben dit recht vóór en na de diensttijd te ontnemen om het gedurende de diensttijd te laten bestaan. De conclusie is dus dat de werkgever, gedurende de diensttijd, geen gebruik kan maken van zijn recht van opzegging.

382. — Maar er is nog meer. Er kan noch kort voor de aanvang van de diensttijd noch onmiddellijk na het beëindigen ervan, opzegging gegeven worden door de werkgever, tenzij dan in de door de wet bepaalde omstandigheden.

De wettelijke regeling heeft hier dus tot gevolg dat, gedurende die speciale beschermingsperiode enkel het recht van opzegging vanwege de werkgever geschorst is, terwijl alle overige rechten en verplichtingen blijven bestaan.

De wetgever heeft willen vermijden dat de arbeiders die terugkwamen van hun dienstplicht onmiddellijk hun vooropzegging kregen zoals dit zich in sommige gevallen voordeed.

De speciale beschermingsperiode komt overeen met de maand die de oproeping of wederoproeping voorafgaat en de 14 dagen die op het einde van de dienstplicht volgen.

Deze eerste termijn begint te lopen vanaf een maand voor de eerste dag waarop de arbeider, tengevolge van zijn militaire oproeping, zijn arbeidsverplichtingen niet meer zal kunnen naleven, dus niet vanaf de dag dat hij zijn oproepingsbriefje krijgt (Raepsaet, nr 75/7a ; — *Med. V.B.N.*, 1952, nr 38).

De werkgever kan eventueel nog steeds een arbeider opzeggen vóór die datum omdat hij weet of vermoedt dat de arbeider binnen afzienbare tijd zal opgeroepen worden.

De tweede speciale beschermingsperiode behelst de 14 dagen die volgen op het terugzenden in onbepaald verlof.

In feite bedoelt de wet de dag waarop de dienstplichtige het leger verlaat (dit is natuurlijk het normale afzwaaien, maar ook het verlof zonder soldij wegens buitengewoon uitstel, w. 15 juni 1951, art. 27) en het huiswaarts zenden wegens ongeschiktheid (Raepsaet, nr 75/8).

Men lette er wel op : deze vervroeging en verlenging van de beschermingsperiode spelen telkenmale de arbeider opgeroepen wordt. Dus ook bij wederoproepingen van korte duur.

383. — Gedurende deze periode moeten dus de partijen gewoonweg al hun verplichtingen vervullen. Het enige wat geschorst is, is het recht van de werkgever om de opzegging te betekenen.

Maar aan de andere kant is een opzegging die vóór die periode betekend werd en gedurende die periode tot haar einde komt, volledig geldig. De speciale bescherming van de wet schorst dus niet de gevolgen van een vroeger betekende opzegging (W.R. Verviers, 11 sept. 1959, *onuitg.*, korte inhoud in *T.S.R.*, 1960, 39).

Daar de werkgever geen opzegging mag betekenen binnen de veertien dagen nadat de arbeider met onbepaald verlof naar huis is gezonden, komt dit practisch neer op het volgende : aangezien de opzegging pas de derde week na het onbepaald verlof mag betekend worden (opzegging die dan slechts de maandag nadien ingaat) zal de arbeidsovereenkomst in de regel ten minste tot vijf weken na de datum van het onbepaald verlof van kracht blijven.

384. — Uitzondering: mogelijkheid om in twee gevallen een einde te maken aan de overeenkomst.

Gedurende de beschermingsperiode « vóór » en « na » de diensttijd wordt er aan de werkgever wel toelating gegeven om een einde te maken aan de overeenkomst :

1) om zwaarwichtige redenen (art. 28 *quinquies*, tweede lid) ;

2) mits opzegging om redenen die voldoende worden geoordeeld door de werkrechtersraad (art. 28 *quinquies*, tweede lid).

385. — a) De wegzending om zwaarwichtige redenen. Deze maatregel moet niet anders uitgelegd worden dan hetgeen als algemene regel geldt in de arbeidsovereenkomst. De ernstige redenen kunnen steeds als oorzaak van verbreking worden ingeroepen. De schorsing tast het bestaan van de overeenkomst niet aan, dus ook niet de mogelijkheid om er o.a. om zwaarwichtige redenen een einde aan te maken.

Sanctie indien de aangehaalde redenen niet ernstig genoeg zijn.

De werkgever kan veroordeeld worden tot het betalen van de wettelijke vergoeding zoals dit het geval is voor contractbreuk (zie verder, nr 490). Maar er is meer : deze vergoeding is hier hoger dan in de normale gevallen ; zij cumuleert zich met een speciale sanctie, die in dit artikel is voorzien

(art. 28 *quinquies*, vierde lid). Deze sanctie verplicht de werkgever daarenboven een vergoeding te betalen, gelijk aan de normale bezoldiging over de perioden vóór en na de schorsing die niet geëerbiedigd werden. Deze vergoeding mag evenwel in geen geval 15 dagen overschrijden.

De tweede vergoeding (degene die steunt op art. 28 *quinquies*) wordt berekend per dag d.w.z. dat de werkgever die b.v. zes dagen te vroeg een opzegging geeft, een vergoeding gelijk aan zes dagen bezoldiging zal verschuldigd zijn.

386. — b) De opzegging om voldoende redenen. Er kan gedurende die periode eveneens opzegging gegeven worden om redenen :

1) die door de werkrechtersraad als voldoende worden aangezien ; men merke wel op : dit zijn geen zwaarwichtige redenen waardoor aan de overeenkomst een einde zou kunnen gemaakt worden zonder opzegging. Integendeel, de redenen die hier voorhanden moeten zijn, worden « voldoende » genoemd om een opzegging te mogen geven ;

2) waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de militaire diensttijd van de werkman.

Deze redenen worden soeverein door de werkrechtersraad beoordeeld ; deze moet nagaan of in het haar voorgelegd geval de werkgever, al dan niet het voornemen heeft gehad zich te onttrekken aan zijn wettelijke verplichtingen (W.R. Soignies, 27 mei 1954, *T.S.R.*, 1955, 219, blz. 60).

Sommigen menen dat alle gebruikelijke redenen, die ontslag met opzegging van een arbeider rechtvaardigen, ook hier kunnen ingeroepen worden : einde van het werk, reorganisatie van de arbeid... (*Med. V.B.N.*, 1952, nr 38). Als voorbeeld in de rechtspraak kunnen wij aanhalen : het stopzetten, vereffenen en verkoop van het bedrijf met ontslag van gans het personeel (W.R. Dour, 12 maart 1959, *T.S.R.*, 1959, 141), of het sluiten van een koolmijn tengevolge van een officiële beslissing (W.R. La Louvière, 21 dec. 1962, *T.S.R.*, 1963, 148).

Anderen daarentegen zijn veel strenger (zoals b.v. het oordeel van de W.R. Kortrijk, 14 april 1953, *T.S.R.*, 1954, 23, die niet aarzelt voorop te stellen dat een werkgever, die 2/3 van zijn personeel in dienst hield en 1/3 wegens gebrek aan werk moest ontslaan, niet gerechtigd is de arbeider in militaire dienst bij dit laatste derde te rekenen). Het ware nog al ver gedreven deze stelling zonder meer goed of af te keuren. Het is tenslotte een feitelijke toestand, waar veel factoren in spelen. Maakt de arbeider b.v. normaal deel uit van het ontslagen personeel of niet ? Bij dit alles moet echter in het oog gehouden worden dat de wetgever een bescherming heeft ingericht voor sommige arbeiders en dat het de plicht is van de werkgever hieraan in de mate van het mogelijke te voldoen.

Een ploegarbeider werd aangeworven teneinde een bepaalde bestelling af te maken tegen een zeker tijdstip. Eens het werk afgemaakt worden alle arbeiders van de groep ontslagen met uitzondering van een enkele die acht dagen later ontslagen wordt op de dag, vóór zijn vertrek naar het leger. Deze omstandigheden werden als voldoende aangezien om het ontslag te wettigen (W.R. Soignies, 27 mei 1954, *T.S.R.*, 1955, 219).

Daarentegen heeft het ondernemingshoofd dat normaal drie arbeiders in dienst heeft en van oordeel is dat de omvang van de aan gang zijnde werken, hem niet de mogelijkheid biedt de derde arbeider, na diens afzwaaien, opnieuw in dienst te nemen, geen voldoende ernstige reden, die hem veroorlooft onmiddellijk een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst (W.R. Brugge, 9 maart 1953, *Med. V.B.N.*, 1954, 956).

Het is duidelijk dat de verwijzing naar « voldoende » redenen de werkgever voor een moeilijke taak stelt, zolang de rechtspraak hier geen vastere critteria heeft gegeven.

387. — In de praktijk kan zich het geval voordoen dat de schorsing wegens wapendienst gevolgd wordt door schorsing wegens economische oorzaken. Zoals gezegd bepaalt artikel 28 *quinquies* dat het hoofd der onderneming door de opzegging geen einde kan maken aan de overeenkomst gedurende de eerste vijftien dagen nadat de werkman met onbepaald verlof naar huis is gezonden ; van de andere kant handelt het tweede lid van artikel 28 *quater* van dezelfde wet, over de mogelijkheid van schorsing van het contract om economische redenen. Bijgevolg stelt zich de vraag of het aan de werkgever toegelaten is een persoon, die pas zijn militaire dienst volbracht heeft en zich terug aanbiedt, onmiddellijk in te schakelen in een regime van gedeeltelijke werkloosheid (of zelfs toevallige werkloosheid) waar de arbeider normaal minstens zeven dagen op voorhand over dit regime diende te worden ingelicht ? Zal m.a.w. deze arbeider zeker de eerste week een volledige tewerkstelling dienen te verkrijgen ?

Het advies van het ministerie van arbeid (*Parlem. Bull., Vragen en Antw.*, Kamer, 27 dec. 1955, blz. 232) luidde dat artikel 28 *quater* van de wet op de arbeidsovereenkomst niet tot doel heeft er een einde aan te maken, maar wel de uitvoering ervan te schorsen : het gebrek aan werk wegens economische oorzaken geeft aanleiding tot een collectieve wijziging van het arbeidsregime, door invoering, hetzij van een regime van gedeeltelijk werk, hetzij van volledige werkloosheid.

Het schijnt dus logisch en noodzakelijk de werkgever toe te laten al de betrokken arbeiders van deze wijziging te verwittigen, zoals in artikel 28 *quater* voorzien wordt, dus ook die arbeiders wier overeenkomst wegens een door de wet op de arbeidsovereenkomst bedoelde oorzaken geschorst werd (o.m. ziekte, ongeval, oproeping en wederoproeping onder de wapens). Het gaat immers niet om een individuele, maar wel om een collectieve maatregel. Het spreekt echter vanzelf dat in voorkomend geval — volgens het ministerieel advies — het aanplakken van een bericht in de onderneming niet zal volstaan, maar dat de afwezige arbeiders afzonderlijk dienen verwittigd te worden.

Indien dus de afwezige arbeider niet persoonlijk in kennis werd gesteld van deze wijziging, zal hij bij zijn terugkeer tenminste zeven dagen moeten tewerkgesteld worden volgens het arbeidsregime, toepasselijk voor de schorsing van het contract.

Een dergelijke opvatting kan ernstig betwist worden. Wat verlangt de wetgever tenslotte anders dan dat de van militaire dienst ontslagen werkman zijn arbeidskracht terug zou ter beschikking stellen van de werknemer, ten einde de onderbroken arbeidsverplichting terug op te nemen onder dezelfde voorwaarden als voordien en in het kader van hetzelfde bedrijf. De werkgever van zijn kant zal er de hand aan houden dat de tewerkstelling zou herbeginnen zoals zij normaal had moeten doorgaan. Is er tijdelijk werkloosheid ingevoerd in een bepaalde afdeling, dan is het ook normaal dat op de werknemer hetzelfde regime zou toegepast blijven, als op de gemeenschap waarin hij normaal zijn werk had moeten uitoefenen. Hij zal dan ook samen met hen de effectieve tewerkstelling opnemen. Het is duidelijk dat zal moeten gewaakt worden om ieder bedrog vanwege de werkgever te voorkomen.

388. — Sancties.

1) Indien de werkgever toch gedurende de beschermingsperiode de opzegging betekent en de aangehaalde reden, hetzij niet zwaarwichtig is, hetzij onvoldoende, dan is deze opzegging van geen tel vermits zij wettelijk verboden is. De houding van de werkgever zou dus gelijk staan met contractbreuk.

De voorbereidende werken zijn formeel in die zin (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1952, Verslag, n^r 60). De overeenkomst blijft verbroken, er bestaat geen recht om terug opgenomen te worden in de onderneming. Mocht de beslissing van de werkrechtersraad vallen vóór het einde van de opzeggingstermijn, dan kan de werkgever afzien van de opzegging. Dan is het alsof er niets gebeurd ware en zal geen vergoeding verschuldigd zijn.

Indien de handarbeider echter het werk niet verder mag uitvoeren, en vóór de wettelijke duur van de opzeggingstermijn het werk niet mag hernemen, dan is de werkgever verplicht een dubbele vergoeding te betalen :

a) de opzeggingsvergoeding wegens ongerechtvaardigde contractbreuk, vermits het contract verbroken is zonder zwaarwichtige reden ;

b) een speciale vergoeding gelijk aan zijn normaal loon dat hij had verdiend gedurende de speciale periode van bescherming, met een maximum evenwel van 14 dagen. Beide vergoedingen worden dus gecumuleerd (Luik, 18 jan. 1956, *T.S.R.*, 1956, 205 ; — W.R. Luik, 18 nov. 1955, *Arb. Bl.*, 1956, blz. 460 ; — W.R. Gent, 21 okt. 1955, *Arb. Bl.*, 1955, blz. 1608).

De vroegere rechtspraak, die het tegenovergestelde beweerde, kan niet meer ingeroepen worden omdat toen zonder enige opzegging een einde kon gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders indien dit uitdrukkelijk bedongen was in het werkplaatsreglement (W.R. Kortrijk, 10 april 1953, *Med. V.B.N.*, 1953, blz. 1727 ; — W.R. Brugge, 9 maart 1953, *Med. V.B.N.*, 1954, bl. 946).

2) Indien de werkgever de arbeider tijdens de opzeggingsperiode laat werken, is geen opzeggingsvergoeding verschuldigd, maar zal de werkgever toch de speciale vergoeding moeten betalen waarvan hierboven sprake.

3) Zijn er gewichtige of voldoende redenen, dan is vanzelfsprekend niets verschuldigd.

389. — De rechtstoestand van de handarbeider ziet er vanzelfsprekend geheel anders uit dan die van de werkgever. De wettelijke bepalingen werden immers bedoeld om hem te beschermen.

In principe is hij niet meer verplicht gedurende de diensttijd zijn arbeidskracht ter beschikking van de werkgever te stellen. Van het ogenblik af dat deze volbracht is, moet hij zich onmiddellijk ter beschikking stellen van de werkgever die hem trouwens zoals gezegd, onmiddellijk moet tewerkstellen. Nalatigheid op dit gebied vanwege de werknemer zou, rekening houdende met de omstandigheden waarin dit is geschied, aanleiding kunnen geven tot contractbreuk wegens zwaarwichtige redenen.

Aan de andere kant is het recht vanwege de handarbeider om door opzegging een einde te maken aan de overeenkomst, niet geschorst. Hij kan zijn opzeggingstermijn betekenen, zowel gedurende de speciale beschermingsperiodes als gedurende de diensttijd. De opzegging vóór de dienst gegeven, loopt normaal door. Indien hij zijn opzegging geeft gedurende de diensttijd, moet hij de termijn eerbiedigen, die hij had moeten inachtnemen, indien hij aan het werk was gebleven. Deze termijn moet echter verstrijken vóór of tenminste op de laatste dag van zijn dienstplicht (art. 28 *quinquies*, derde lid), zoniet moet hij gedurende de resterende termijn zijn arbeid normaal verrichten tot het einde van de opzeggingsperiode.

Nadat hij terug aan het werk is, kan hij onmiddellijk opzegging geven indien hij dit verlangt.

Sancties. Het zijn de normale sancties voor degenen die hun werk verlaten zonder een voldoende opzeggingstermijn in acht te nemen.

HOOFDSTUK VIII

Afwezigheid om persoonlijke, burgerlijke of andere redenen

390. — Tot aan de wet van 20 juli 1960 werden in verscheidene paritaire overeenkomsten sommige afwezigheden als bezoldigde afwezigheden aangezien. De afwezige arbeiders kregen recht op een vergoeding gelijk aan hun normaal loon.

De toekenningsvoorwaarden verschilden van bedrijfssector tot bedrijfssector.

Zij bedongen over het algemeen het uitbetalen van het normaal loon voor verletdagen wegens huwelijk van de betrokkene of van een naast familielid, bevalling van de echtgenote, overlijden van bloed- of aanverwanten, verschijnen voor de militieraad, deelneming aan een familieraad of aan werkzaamheden van een paritair comité. Meestal moest de arbeider reeds enkele tijd in de onderneming werkzaam zijn om de beoogde voordelen te kunnen genieten en de feiten, die tot het verlet aanleiding geven, door een officieel document rechtvaardigen.

De wet van 20 juli 1960 heeft ook hier het principe van dit recht in de wet op de arbeidsovereenkomst ingeschreven. Sommige afwezigheden, zoals voor de begrafenis van een naaste bloedverwant, zijn in feite morele verplichtingen. Zij staan gelijk met gevallen van overmacht (P. Horion, *Des cas légaux de suspension légitime de l'exécution du contrat de travail, T.S.R.*, 1958, 168, meer bepaald blz. 171).

Andere zijn burgerlijke verplichtingen : oproeping als getuige. Bij gebreke van overeenkomst desaangaande, kan men aannemen dat in dergelijke gevallen de verplichtingen van beide partijen geschorst zijn.

Zoals in vele andere gevallen is het sociaal initiatief de wetgever ook hier voor geweest.

Vele collectieve overeenkomsten hadden inderdaad voorgeschreven dat de arbeider recht zou hebben op een of meer dagen gewettigde afwezigheid, ingeval van geboorte, huwelijk, overlijden, enz. Sommige overeenkomsten gingen niet verder. Er werd immers geen loon uitgekeerd. Andere daarentegen behielden wel de uitbetaling van het normale loon.

391. — Voortbouwend op hetgeen in bijna alle bedrijfstakken was begonnen, heeft de wet dan het recht op loon bekrachtigd voor dagen waarop de arbeider niet kan komen werken om familiale of burgerlijke, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (zie het nieuw art. 28 *sexies*, waarvan de tekst gepreciseerd wordt door art. 13 van de wet van 10 december 1962).

De verplichting om in die gevallen loon uit te keren werd door de wet veralgemeend. Maar de wetgever heeft aan de koning de taak overgelaten dit beginsel uit te werken (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, 414, 23 en 35 ; — *Parlem. Bespr.*, Kamer, 14 juni 1960, 49).

Dit koninklijk besluit zal met de volgende beginselen moeten rekening houden :

1°) Het is slechts van toepassing voorzover geen andere gunstiger regeling geldt, hetzij individueel, hetzij collectief ; het is dus een minimum (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1959-60, 463, 39 ; — art. 28 *sexies* ; — W.R. Turnhout, 6 oktober 1961, *T.S.R.* 1962, 276).

2°) Vooraf moet het advies gevraagd worden van de Nationale Arbeidsraad.

3°) Het besluit zal bepalen welke gebeurtenissen aanleiding geven tot schorsing van de overeenkomst en voor welk aantal dagen.

4°) Het koninklijk besluit kan eveneens bepalen of, en eventueel welke vereisten in zake regelmatige aanwezigheid vervuld moeten zijn. Het besluit van 23 november 1961, dat deze aangelegenheid regelt, heeft echter van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt en dus geen vereisten gesteld inzake regelmatige aanwezigheid.

Beginsel : Gedurende die dagen zal de arbeidsovereenkomst geschorst zijn met dien verstande dat wel loon, maar geen arbeidsprestatie verschuldigd is. De arbeider heeft dus het recht van zijn werk afwezig te zijn. Deze schorsing heeft geen verdere uitwerking ; aldus houdt zij het verder verloop van opzeggingstermijnen niet tegen en zij belet evenmin dat opzegging op die dagen zou betekend worden of zou ingaan.

392. — Voorwaarden van toepassing :

1) De afwezigheid moet genomen worden ter gelegenheid van een der opgesomde gebeurtenissen. De arbeider, zegt de wet, moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

2) De arbeider moet de werkgever vooraf verwittigen, of, indien dit niet mogelijk is, moet deze verwittiging zo spoedig mogelijk gebeuren (art. 28 *sexies*, tweede lid).

3) De afwezigheid wordt slechts vergoed, indien de arbeider loonverlies heeft moeten lijden (W.R. Mechelen. 5 juni 1962, *T.S.R.*, 1962, 272 ; — W.R. Doornik, 17 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, 274 ; — bij de beoordeling van beide gevallen zal men echter met de nieuwe beschikkingen rekening moeten houden, zie verder, n^r^ 393).

De afwezigheid die valt in een periode van ziekte, betaald verlof, legerdienst, schorsing van de overeenkomst wegens economische redenen, ongeval, zwangerschap, enz. geeft derhalve geen recht op betaling van het loon.

Reden en duur van de afwezigheid.

393. — Deze aangelegenheid wordt geregeld door het koninklijk besluit van 23 november 1961 (*Belgisch Staatsblad*, 29 nov. 1961). Het vervangt het koninklijk besluit van 25 oktober 1960, dat op sommige punten nogal onduidelijk was.

De arbeider heeft het recht van zijn werk afwezig te blijven en zijn normaal loon te behouden in de volgende gevallen en voor de hierna beschreven duur. Met dien verstande evenwel,

a) dat hij in sommige gevallen zelf de dag mag kiezen, terwijl voor andere gebeurtenissen de verlofdag door het besluit zelf wordt aangegeven, d.i. dan de dag van de gebeurtenis zelf ;

b) In andere gevallen mag de afwezigheid niet noodzakelijk een ganse dag bedragen, maar moet zij beperkt blijven tot de duur van de gebeurtenis, die de afwezigheid wettigt.

N.B. : Mag de verlofdag door de arbeider gekozen worden, dan is het meteen duidelijk dat hierin door de werkgever niet reglementerend kan opgetreden worden, zelfs niet bij middel van het arbeidsreglement.

1. — Huwelijk van de arbeider : twee dagen, door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats grijpt of tijdens de daarop volgende week.

De verletdag moet niet samenvallen met de dag van het huwelijk, b.v. wanneer het huwelijk 's voormiddags plaats grijpt en de werknemer in nacht- of namiddagploeg werkt.

Een huwelijk geschiedt vaak op een zaterdag ; indien deze dag voor de betrokken arbeider een dag van normale activiteit is, dan is de dag van het huwelijk noodzakelijk een van de twee te kiezen dagen ; de tweede dag mag dan tijdens dezelfde week, of tijdens de daarop volgende week gekozen worden. Was die zaterdag geen dag van gewone activiteit, dan kan de werknemer twee andere dagen, naar eigen keus, aanduiden.

Vallen de twee weken, tijdens welke het speciale verlof moet genomen worden, samen met tijdelijke volledige werkloosheid, dan is er geen loonverlies en dus ook geen vergoeding verschuldigd.

Hetzelfde geldt voor de periode van de jaarlijkse vakantie.

Daarenboven moeten beide dagen niet noodzakelijk op elkaar volgen.

2. — Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider : de dag van het huwelijk.

Hier komt dus — in tegenstrijd met wat onder n^r 1 bepaald is — enkel de dag van de plechtigheid in aanmerking. Indien kerkelijk en burgerlijk huwelijk niet op dezelfde dag geschieden, heeft de werknemer de keus tussen een van beide dagen. Hij moet echter het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het hem toegekend is (advies minister van Arbeid, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1961-62, 23 jan. 1962, n^r 6). Het recht op loon valt dus weg, indien het huwelijk valt op een dag waarop geen loon moet uitgekeerd worden (tijdens een periode van werkloosheid, betaalde vacantie, rust wegens bevalling, enz...).

3. — Priesterwijding of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider : de dag van de plechtigheid.

Zelfde bemerking als onder n^r 2. Indien de plechtigheid op een zondag geschiedt, is er geen loonverlies, dus ook geen recht op vergoeding. Er is geen recht op een vervangingsdag.

4. — Bevalling van de echtgenote van de arbeider : twee dagen door de arbeider te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.

5. — Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider : drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

6. — Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont : twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

Zie bemerking onder n^r 7.

7. — Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont : de dag van de begrafenis.

Waarom is het recht op verlof verschillende geregeld in het geval van inwoning en in het andere geval ?

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid werd dit onderscheid ingevoerd, deels gelet op de formaliteiten en verplichtingen, die normaal voortvloeien uit een overlijden in de woning van de arbeider (inrichting van het sterfhuis, ontvangst van de familie, enz.) en deels op grond van een vermoeden van nauwere verwantschap tussen de personen, die onder één dak wonen (advies, *Parlem. Besch.,* Bulletin, 11 juli 1961, n^r 8, blz. 302).

Wat is echter onder één dak wonen. En wat met een overlijden in een sana, krankzinnigengesticht of andere inrichtingen, waar de patiënten een lange periode dienen te verblijven ? Verscheidene elementen zullen hierbij in aanmerking komen : het wettelijk domicilie van de overledene, de duur van de verpleging, of de overledene al dan niet zinnens was naar zijn vroegere woonplaats terug te keren (definitief verblijf in een tehuis voor bejaarden), of de familie zinnens was hem terug te nemen, enz. Feitelijke elementen dus die van geval tot geval verschillend kunnen zijn.

8. — Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider : de dag van de plechtigheid.

Voor het H. Vormsel is niets voorzien.
Verder : dezelfde bemerkingen als onder n^r 3.

9. — Deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider aan het « feest van de vrijzinnige jeugd », daar waar dit feest plaats heeft : de dag van het feest.

10. — Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruterings- en selectiecentrum : de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Wederoproeping van korte duur geeft dus geen recht op vergoeding.

11. — Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter : de nodige tijd met een maximum van één dag.

12. — Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank : de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Duurt de zaak langer dan vijf dagen, dan is de afwezigheid te wijten aan overmacht, en dus niet vergoedbaar.

13. — Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen : de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

HOOFDSTUK IX

Schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens economische oorzaken

394. — Deze bepaling die gans nieuw is in de wetgeving, werd geregeld door artikel 13 van de wet van 4 maart 1954 en de wet van 20 juli 1960 (op het gewaarborgd weekloon). Zij is het rechtstreekse gevolg van de verplichting een opzegging te geven vooraleer de arbeiders geheel of gedeeltelijk werkloos te stellen.

Het vorige regime was breder voor de werkgever die zonder opzegging, in overeenstemming met de regelen daartoe in het werkplaatsreglement bepaald, zijn arbeiders kon werkloos stellen, telkens de economische toestand werkgebrek met zich medebracht. Thans zou er voor iedere arbeidsonderbreking een opzeggingstermijn (zie verder, nr 436) moeten gegeven worden, zodat de werkgever voor grote moeilijkheden zou komen te staan telkens hij van het regime van volle rendement naar dat van minder rendement zou willen overgaan.

Iedere wijziging van regime van de arbeid betekent een inbreuk op de arbeidsovereenkomst. Waar dit vroeger geen belang had, daar in feite alle werkplaatsreglementen iedere opzegging uitschakelden, is thans de opzegging onontbeerlijk geworden. Vandaar het belang dat de werkgeversverenigingen in deze kwestie hebben gesteld.

Daarbij moet nog melding gemaakt worden van de zogenaamde « eenheidswet » of herstelwet. Haar doel was erop gericht de economische expansie in de hand te werken. Daarom had een belangrijk hoofdstuk betrekking op de tewerkstelling.

Krachtens het wetsontwerp (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, nr 649) komt het recht van de werkgever om zijn personeel te ontslaan of werkloos te stellen in het gedrang. Het ontslag en de invoering of wijziging van een regeling van gedeeltelijke arbeid kunnen aan een voorafgaande toelating of aangifte onderworpen worden. Koninklijke en Ministeriële besluiten zullen deze aangelegenheid regelen (zie, Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Algemeen deel*], nr 49).

395. — Werkloosheid tengevolge van economische oorzaken, d.i. :

a) de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, of

b) de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid,

kan op twee manieren ingericht worden :

1°) Krachtens de procedure door koninklijk besluit bepaald op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

Deze procedure wordt onder § 2 besproken.

2°) Krachtens de wet. Deze zal slechts ingeroepen worden indien in de bedrijfstak geen bindende collectieve overeenkomst bestaat, die een reglementering op dit stuk inhoudt (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, verslag, nr 170, blz. 29).

Dit wettelijk systeem wordt eerst besproken.

§ 1. — Schorsing krachtens de wet.

A. — *Voorwaarden : gebrek aan werk en verwittiging.*

396. — 1°) Er moet volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk zijn : d.w.z. dat de bestellingen, die de werkgever meende te moeten aanvaarden, niet voldoende zijn om een afdeling aan het werk te houden.

De werkrechtersraad te Hoei (23 juni 1960, korte inhoud in *T.S.R.*, 1962, 374) aanzag het einde van het werk op een werf niet als een « economische oorzaak ». Dit einde was te voorzien zodat de werkgever de opzegging kon betekenen aan zijn arbeiders. De feitelijke toedracht zal echter bij ieder geval afzonderlijk moeten onderzocht worden.

De memorie van toelichting op de wet van 10 december 1962 heeft de aandacht gevestigd op de moeilijkheid de economische oorzaken, die tot werkgebrek aanleiding kunnen geven, te omschrijven. Deze zijn uiteraard zeer verscheiden en talrijk. De wetgever wenste evenwel zulke omstandigheden uit te sluiten, die het gevolg zijn van een gebrekkige organisatie van de onderneming of van wanbeheer door de werkgever (*Parlem. Besch.*, 1961-62, Kamer, 369, nr 1, memorie van toelichting, 4).

De werkgever oordeelt zelf of het opportuun is bestellingen aan te nemen of niet. Hij is daartoe het best geplaatst en moet van niemand voor zijn houding enig verwijt aanvaarden, zoals hij zelf de enige zal zijn om over de winst van zijn zaak te beschikken. Hij kan er niet toe gedwongen worden grotere voorraden op te stapelen dan hij zelf geraden acht : hij oordeelt zelf over de noodzakelijkheid en de opportuniteit artikelen vóór de leveringstijd te fabriceren.

De bepaling betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst is nieuw in ons recht en kan misschien wel in de ogen van sommigen als een bijkomende waarborg aangezien worden tegen een te absoluut zelfstandig patronaal beheer. Zij benadert de netelige vraagstukken die met het economisch medebeheer verband houden omdat de patroon eventueel voor de werkrechtersraad het gebrek aan werk zal moeten bewijzen. Maar toch raakt zij de kern van de zaak niet aan. Het zelfstandig beslissingsrecht in economische aangelegenheden blijft onverminderd een der prerogatieven van de werkgever. Juridisch bezit hij dit krachtens zijn eigendomsrecht. De wet van 4 maart 1954 heeft hieraan geen verandering gebracht, evenmin als de wet van 10 december 1962.

397. — 2°) De arbeiders moeten tenminste zeven dagen v o o r a f v e r w i t t i g d zijn. Met zeven dagen bedoelt de wet : kalenderdagen.

Deze verwittiging moet geschieden bij middel van een bericht, aangeplakt op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming. Zij moet ondubbelzinnig zijn (W.R. Auvelais, 26 nov. 1954, *T.S.R.*, 1956, 221). Het zal erop aankomen voor de werkgever te bewijzen dat hij de verwittiging tijdig heeft gedaan.

Dit bericht kan vervangen worden door een geschreven kennisgeving die aan ieder werkloos-gestelde werknemer overhandigd wordt. Deze overhandiging moet tenminste zeven dagen vooraf geschieden, en het aantal werkloosheidsdagen en de duur van de nieuwe arbeidstijdregeling bevatten (art. 28 *quater*, § 2, vierde lid, gewijzigd door de wet van 10 december 1962). Dezelfde wet (art. 12) heeft sommige punten aangegeven, die in het bericht moeten opgenomen worden. Deze zijn (art. 28 *quater*, § 2) :

1° a) hetzij de naam, de voornamen en de gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden,

b) hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de bedrijvigheid geschorst wordt ;

2° het getal der werkloosheidsdagen ;

3° de duur van de nieuwe arbeidstijd.

398. — Ten einde controle door de arbeidsinspectie mogelijk te maken, moet een afschrift van het bericht of van de individuele kennisgeving per aangetekend schrijven toegestuurd worden aan het gewestelijk bureau van de rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats, waar de onderneming gevestigd is.

Deze mededeling moet geschieden de dag zelf van de kennisgeving. Werd geen afschrift gestuurd, dan zal loon verschuldigd zijn gedurende een periode gelijk aan de termijn van verwittiging d.i. zeven dagen (art. 28 *quater*, § 6).

De werkgever moet deze formaliteiten opnieuw vervullen, telkens wanneer hij de werkschorsing verlengt ; dus wanneer hij het aantal arbeidsdagen vermindert, of van een regime van gedeeltelijke werkloosheid overgaat naar een periode van totale schorsing (art. 28 *quater*).

Hij moet geen formaliteiten vervullen wanneer hij het aantal arbeidsdagen verhoogt.

B. — *Welke arbeidstijdregeling kan aldus ingevoerd worden ?*

399. — 1. — Volledige schorsing.

Indien al de gemelde voorwaarden vervuld zijn, kan de werkgever het werk volledig schorsen voor een termijn die hij bepaalt, maar met een maximum van vier weken (art. 28 *quater*, § 2). Na die vier weken is hij verplicht de arbeiders terug tewerk te stellen, tenminste voor zeven dagen, die dan als verwittigingstermijn kunnen dienen voor een nieuwe schorsing.

Gedurende de schorsing mag de arbeider bij een andere werkgever gaan werken zonder dat dit als onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst kan worden beschouwd (W.R. Charleroi, 20 nov. 1960, *T.S.R.*, 1961, 156, korte inhoud).

2. — Gedeeltelijke schorsing.

Het recht om een gedeeltelijke schorsing in te voeren kan door de werkgever niet willekeurig uitgeoefend worden. Het nieuwe stelsel werd precies ingevoerd om zekere misbruiken tegen te gaan en een einde te maken

aan sommige praktijken van permanente gedeeltelijke werkloosheid (*Parlem. Besch.*, Kamer 1961-62, Verklaring van de Minister, verslag, 369, 20).

Twee gevallen werden in de wet voorzien.

a) gedeeltelijke arbeid met tenminste drie arbeidsdagen per week of een arbeidsweek per twee weken. Dit heeft als gevolg dat ingeval de arbeid normaal over vijf dagen verdeeld is, het werk gedurende maximum twee dagen per week kan geschorst worden. Deze spreiding van de arbeid kan ingevoerd worden zonder beperking van duur. (art. 28 *quater*, § 3).

b) gedeeltelijke arbeid met minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan een arbeidsweek per twee weken. Deze kan slechts ingevoerd worden voor een duur van ten hoogste drie maanden.

Uitzondering (art. 28 *quater*, § 3, tweede lid) :

Een koninklijk besluit kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer tengevolge van uitzonderlijke omstandigheden een regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden.

De werkgever mag evenwel de werkloosheidsdagen zo schikken dat zij elkaar opvolgen, bijvoorbeeld : donderdag, vrijdag (zaterdag, zondag : gewone dagen van inactiviteit) en maandag en dinsdag. Hiertegen is geen bezwaar.

Moet hij de dagen vooraf aankondigen of mag hij zich ermede vergenoegen het aantal ervan te bepalen ? De wet stelt de eerste voorwaarde niet, zodat de werkgever hierin vrij blijft.

C. — *Sancties in geval van overtreding.*

400. — De werkgever kan op verschillende wijzen deze wetsbepalingen overtreden. Hij kan een arbeidstijdregeling ingevoerd hebben, die met de wettelijke niet strookt ; hij kan zich ook van de ganse procedure niets aangetrokken hebben, of gedeeltelijk foutief gehandeld hebben.

De wet voorziet in twee verschillende sancties (art. 28 *quater*, § 6, eerste en tweede lid) :

a) in geval van inbreuk op de wettelijke formaliteiten van kennisgeving is de werkgever gehouden tot het betalen « van het normaal loon tijdens een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ».

b) in geval van inbreuk op :
— hetzij de wettelijk toegelaten duur van de schorsing,
— hetzij de wettelijk toegelaten arbeidsbeperking,
— hetzij de duur van de schorsing die door de werkgever in zijn kennisgeving is bepaald,

is de werkgever verplicht aan de handarbeider « het normaal loon te betalen gedurende de periode welke deze grenzen te buiten gaat ».

Hier is dus geen beperking van duur tot zeven dagen gesteld zoals in het eerste geval.

In beide gevallen heeft « normaal loon » dezelfde betekenis als elders in de wet op de handarbeidersovereenkomsten. Voor de principepen en toepassingsmodaliteiten zij dan ook verwezen naar n^rs 187 en volg.

1. — *Vergrijp tegen de arbeidstijdregeling.*

a) de werkgever onderbreekt het werk voor onbepaalde termijn. Volgens de geldende rechtspraak kwam dit neer op een onrechtmatige beëindiging (W.R. ber. Luik 10 juni 1961, *Jur. Liège,* 1961-62, 47 ; — W.R. ber. Luik, 9 febr. 1957, *Jur. Liège,* 1956-57, 254 ; — W.R. ber. Luik, 7 febr. 1957, *Pas.,* 1957, III, 95 ; — W.R. ber. Luik, 14 april 1956, *Pas.,* 1956, III, 125 ; — W.R. Brussel, 6 sept. 1955, *Arb. Bl.,* 1956, 270).

De wet van 10 december 1962 heeft dit wel enigszins anders gezien. De werkgever moet inderdaad « het normaal loon betalen voor de periode welke de grenzen van de wet te buiten gaat ». De werknemer staat dus voor een keuze : ofwel het contract als beëindigd aanzien en zijn opzeggingsvergoeding vorderen, ofwel verder zijn normaal loon eisen. Noch in de wettekst, noch in de voorbereidende werken is van enige tijdsgrens hiervoor sprake.

De werknemer zou dus naar werk mogen zoeken, tijdens de schorsing zijn normaal loon eisen, om dan op het ogenblik dat dit hem past de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen (art. 28 *quater,* § 4 ; — zie n^r 400 *ter, in fine*).

b) de werkgever onderbreekt het werk voor een langere periode dan vier weken, maximumduur die door artikel 28 *quater,* § 2 toegelaten is.

Ook dit is een zwaar vergrijp, zodat de werknemer vanaf de eerste dag waarop de werkgever de vier weken overschrijdt, recht heeft om de overeenkomst als beëindigd aan te zien ten nadele van de werkgever.

Bovendien is vanaf de vijfde week het normale loon verschuldigd (*Parlem. Besch.,* 1961-62, Verslag, 426, 13).

c) De werkgever voert voor onbeperkte tijd een gedeeltelijke werkloosheidsregeling in, maar zó dat er geen drie arbeidsdagen per week, of een arbeidsweek per veertien dagen in voorkomen : bij voorbeeld drie dagen werkloosheid in een vijfdagenwerkweek.

Dergelijke regeling is fout vanaf de vierde maand. Zij geeft dus aan de werknemer ofwel alle rechten tengevolge van beëindiging wegens zwaarwichtige redenen, ofwel het recht op een vergoeding voor alle dagen waarop het werk ten onrechte geschorst werd. In het geval van de vijfdagenweek bijvoorbeeld, mag de werknemer vanaf het begin van de vierde maand één dag volledig loon van zijn werkgever eisen per week (voor zover het loon van deze dag « normaal » verschuldigd zou zijn).

Volgens het Senaatsverslag (*Parlem. Besch.,* 1961-62, 426, 14) is de werkgever verplicht vanaf de vierde maand het normale loon voor de werkloosheidsdagen te betalen. Is dit gerechtvaardigd ? De werkgever heeft toch het recht, zonder beperking van duur, het bedrijf minstens twee dagen stil te leggen (art. 28 *quater,* § 3), dus ook na de derde maand ? Men moet de oplossing van de senaatscommissie goed begrijpen. Een onderscheid dringt zich op naargelang de werkgever de formaliteiten van bekendmaking opnieuw vervuld heeft of niet. In het eerste geval kan hij niet tot het betalen van alle

werkloosheidsdagen verplicht worden, maar slechts tot deze die de wettelijk toegelaten duur te buiten gaan ; in het tweede geval kan aangenomen worden dat hij de gestelde wettelijke grens niet heeft nagekomen en zijn arbeidstijdregeling bijgevolg volledig onwettig is. (Dit was ook de mening van de kamercommissie, *Parlem. Besch.*, Kamer, 1961-62, Verslag, 369, 21).

d) De werkgever voert per week drie werkloosheidsdagen in voor drie maand ; na een paar weken reduceert hij dit getal tot twee om dan opnieuw drie dagen schorsing toe te passen. Deze werkregeling is volledig toegelaten vermits hij het minst voordelige geval voor de ganse periode aangekondigd had. Hij mag deze regeling in de loop ervan verzachten.

Het tegenovergestelde mag hij echter niet doen. Hij mag het regime niet verergeren, tot een ganse week bijvoorbeeld. Indien hij aangekondigd had drie dagen per week stil te leggen, dan is hij tot de betaling van het loon gehouden voor de overige dagen van de week.

2. — *Vergrijp tegen de procedure.*

De werkgever kan ook tegen de voorgeschreven procedure zondigen : b.v. niet, te laat of onvolledig de arbeidstijdregeling aankondigen ; hij kan ook verzuimen het bericht aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening door te sturen. Als sanctie legt de wet hem de verplichting op, gedurende een tijdspanne van zeven dagen, het normaal loon uit te keren.

Om dit enigszins te verduidelijken, volgen hier de oplossingen zoals zij in de Senaatscommissie (*Parlem. Besch.*, 1, 1961-62, 13) en de Kamercommissie (*Parlem. Besch.*, 1961-62, 369) uitgewerkt werden.

Een werkgever schorst totaal de uitvoering van de overeenkomst vanaf 26 november (maandag),

a) hij verwittigt te laat : b.v. pas op donderdag 22 november. (geen zeven dagen : § 2, tweede lid).

Sanctie : normaal kon de schorsing eerst op 30 november een aanvang nemen. De werkgever is gehouden het normale loon te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, d.i. van 26 november tot 2 december 1962 ;

b) hij verwittigt door aanplakking, doch geeft hiervan geen kennis aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, waar de onderneming gevestigd is.

Sanctie : in principe is de werkgever ertoe gehouden het normale loon te betalen van 26 november tot 2 december 1962. Het betreft hier een burgerlijke sanctie wegens het niet vervullen van een vereiste formaliteit.

c) idem als b, doch hij geeft hiervan kennis aan een ander gewestelijk bureau dan dat waar de onderneming gevestigd is.

Sanctie : de werkgever heeft zich vergist door een onbevoegd gewestelijk bureau te verwittigen. Het betreft hier een materiële vergissing.

d) in de kennisgeving door aanplakking duidt hij niet de werklieden aan die werkloos worden gesteld.

Sanctie : de werkgever is ertoe gehouden het normale loon te betalen van 26 november tot 2 december 1962.

e) een werkgever voert een regime van gedeeltelijk werk in. Hij doet de aanplakking zeven dagen tevoren, doch vermeldt de duur van de nieuwe arbeidsregeling niet.

1e veronderstelling : er zijn minstens drie arbeidsdagen per week vastgesteld.

Sanctie : de werkgever moet de eerste zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing, betalen, hij kwam immers de opgelegde formaliteit niet na.

2e veronderstelling : er zijn slechts twee arbeidsdagen per week vastgesteld.

Sanctie : dezelfde als in de eerste veronderstelling. Daarenboven betaling van alle werkloosheidsdagen die de periode van drie maanden overschrijden. Hij pleegde immers een dubbele inbreuk : op de voorgeschreven formaliteiten en op het wettelijk maximum van de schorsing.

§ 2. — Schorsing krachtens paritaire overeenkomst of door overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

400 *bis*. — Een andere manier om het werk te schorsen kan bepaald zijn in paritaire overeenkomsten of door de Nationale Arbeidsraad.

Er moet vooraf op gewezen worden, dat deze procedure voorrang heeft op de wettelijk geregelde procedure, die slechts suppletief is en dus slechts kan ingeroepen worden, voor zover geen koninklijk besluit voorhanden is. Daaruit moet men afleiden dat het koninklijk besluit strenger, maar ook ruimer kan zijn dan de wet. Het koninklijk besluit kan zich aldus vergenoegen met een voorafgaande verwittiging van minder dan zeven dagen. Er moet echter steeds een verwittigingstermijn zijn van tenminste één dag, zoniet ware het koninklijk besluit in tegenstrijd met artikel 12, dat van openbare orde is.

Thans heeft de wetgever daarenboven gepreciseerd dat de koninklijke besluiten, die dergelijke paritaire overeenkomsten algemeen verbindend verklaren minstens volgende punten moeten inhouden (art. 28 *quater*, § 2) :

1° de wijze en de termijn van bekendmaking van de nieuw ingevoerde arbeidsregeling ;

2° de duur van deze nieuwe regeling ;

3° het minimum- en maximumaantal werkloosheidsdagen, die de grenzen vormen waarin de werkgever de arbeid kan organiseren ;

4° de wijze en de termijn van de mededeling die aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats, waar de onderneming gevestigd is, moet gericht worden.

Enkele paritaire comités hadden reeds vóór de wet van 10 december 1962 overeenkomsten getroffen aangaande de toepassing van artikel 28 *quater*. Gezien het belang van deze beslissingen, vooral omdat zij door een koninklijk besluit algemeen geldend werden verklaard, worden de voornaamste hierna aangegeven. De vraag is of deze beslissingen thans nog aan de wettelijke vereisten voldoen.

§ 3. — Het recht tot opzegging van de overeenkomst tijdens de schorsing ervan.

400 *ter*. — De vraag rijst hier, zoals in de overige gevallen van schorsing, of de opzegging gedurende de werkloosheid geschorst is of niet, meer in het bijzonder : loopt de opzegging door, wanneer een werknemer van volledige tewerkstelling overgeplaatst wordt in een regime van gedeeltelijke tewerkstelling ? Deze vraag gaf vroeger in de rechtspraak aanleiding tot uiteenlopende beslissingen.

De wet van 20 juli 1960 op het gewaarborgd weekloon heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om artikel 19 aan te vullen ; dit artikel werd dan naderhand volledig herwerkt door de wet van 10 december 1962.

De oplossing is hier opnieuw verschillend naargelang de opzegging van de werkgever of werknemer uitgaat.

1. Opzegging door de werkgever.

Wanneer een opzegging door de werkgever betekend wordt en er is gedeeltelijke werkloosheid ingevolge economische oorzaken, moet de opzeggingstermijn hetzelfde aantal arbeidsdagen omvatten, dat aan de arbeiders gewaarborgd wordt, wanneer zij opgezegd worden onder een stelsel van volledige arbeid. De wet voegt eraan toe dat de werkgever de werknemer gedurende de opzeggingsperiode moet tewerkstellen (art. 19, § 3). Hij mag dus de arbeid niet schorsen wegens economische redenen.

Bijgevolg :

1) ofwel moet de opzeggingstermijn veertien (achtentwintig...) dagen omvatten, de gewone regeling dus, met normale tewerkstelling gedurende deze periode,

2) ofwel moet de werkgever, die de werkloze arbeider na veertien (achtentwintig) dagen toch wenst te ontslaan, hem het verschil betalen tussen het loon voor de tijd gedurende dewelke hij werkelijk presteerde en de tijd gedurende dewelke hij had moeten presteren (art. 19, § 3).

Wanneer echter een arbeider slechts aangeworven is voor een ingekorte arbeidstijd (gedurende twee dagen per week, of een week op twee), kan hij ontslagen worden mits deze ingekorte arbeidstijd geëerbiedigd wordt (twee dagen arbeid per week of een week werk op twee). Van belang is dat de oorspronkelijke overeenkomst omtrent de arbeidsduur ook gedurende de opzeggingstermijn onveranderd en volledig behouden blijft.

2. Opzegging door de werknemer.

De door de werknemer betekende opzegging loopt normaal door, ook gedurende de dagen van schorsing. Hij kan rechtsgeldig op zulke dagen betekend worden en ook een aanvang nemen. Er is echter veel meer : de werknemer hoeft hoegenaamd geen opzegging te betekenen. Het nieuw artikel 28 *quater*, § 4, geeft hem het recht om, zowel gedurende de periode van volledige schorsing van de overeenkomst, als gedurende deze van gedeeltelijke arbeid, de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

HOOFDSTUK X

Schorsing van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd

401. — De gevallen die vroeger werden aangegeven, hebben hier eveneens dezelfde uitwerking. Overmacht, ziekte, ongeval, oproeping voor legerdienst, zwangerschap, slechte weersomstandigheden, technische stoornissen zijn alle gebeurtenissen die de uitvoering van de overeenkomst beletten. Zij schorsen dus èn de verplichting tot arbeidsprestatie èn de verplichting tot loonuitkering.

Maar zij laten het contract ongewijzigd bestaan én wat de geldigheid èn wat de duur ervan betreft. De overeenkomst zal dus normaal een einde nemen op het vastgestelde tijdstip. De gevallen van overmacht schorsen immers het verloop noch het bestaan van de overeenkomst, slechts de uitvoering ervan.

Deze oplossing vindt daarenboven haar rechtvaardiging in andere redenen. De werkgever heeft inderdaad een werknemer aangenomen voor een bepaalde periode omdat hij wenste dat een bepaald werk zou afgemaakt worden of tenminste met zekerheid vermoedde een bepaald persoon gedurende een bepaalde tijd aan het werk te houden. Eens die tijd verstreken, vervalt de overeenkomst. Het ware bijgevolg volledig onlogisch die periode nog te verlengen omdat ondertussen een of andere reden de arbeidsprestatie tijdelijk is komen onderbreken (Raepsaet, *Het arbeidscontract,* n^rs^ 72/5 en 73/3 ; — *vgl.* Horion, *Suspension du travail et salaire garanti,* n^r^ 19 en Cass., 25 okt. 1951, *Pas.,* 1952, I, 98).

De arbeider draagt m.a.w. het risico van dergelijke voorvallen omdat de tijdsbepaling een essentiële voorwaarde was van zijn overeenkomst zonder dewelke deze laatste niet eens was tot stand gekomen (art. 28 *quinquies* bepaalt ten andere uitdrukkelijk dat de schorsing wegens militaire oorzaken zich tot de overeenkomsten met onbepaalde tijdsduur beperkt — voor de overige gevallen is de bedoeling en de context duidelijk genoeg om iedere andere uitleg uit te schakelen).

De werkgever draagt echter van zijn kant ook een risico, namelijk het risico van de economische toestand : hij zal de werknemer verder tewerk moeten stellen of hem het bepaalde werk moeten laten uitvoeren zelfs wanneer de economische toestand hem voor een tekort aan bestellingen plaatst.

De partijen zijn evenwel vrij hieromtrent een andersluidende overeenkomst te sluiten en kunnen bijvoorbeeld bedingen dat overmacht, ziekte enz.... de overeenkomst niet alleen zal schorsen maar ook met een gelijkwaardige periode zal verlengen. Dit

kan ook impliciet blijken uit het doel waarvoor de overeenkomst gesloten werd. Men zal dus goed moeten kijken naar hetgeen in feite door de partijen bedoeld werd.

402. — Gevallen van overmacht kunnen van hun kant een verbreking van de overeenkomst met zich medebrengen.

De overmacht zal *in concreto* anders moeten beoordeeld worden dan in de overeenkomst met onbepaalde tijdsduur. Het kan best gebeuren dat een overeenkomst met bepaalde tijdsduur verbroken wordt om een reden van overmacht, die in de gevallen van overeenkomst met onbepaalde tijdsduur, slechts een schorsing zou teweegbrengen. Indien de overeenkomst bijvoorbeeld steunt op dringende bestellingen, die na de onderbreking niet meer kunnen geleverd worden, of op een essentiële seizoenactiviteit waarvan het geen zin heeft ze na de onderbreking nog verder door te zetten.

In beginsel dus heeft de overmacht hier alle gevolgen die wij normaal in het burgerlijk recht terugvinden.

403. — Er wordt wel eens verdedigd dat de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte enz. de arbeidsovereenkomst met bepaalde tijdsduur niet schorst.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid voorkomt moet dit beschouwd worden als een geval van overmacht dat aan de werkgever het recht geeft de overeenkomst als verbroken aan te zien (Raepsaet, *Het arbeidscontract,* n^r 73/3).

De tekst van de wet laat een dergelijke interpretatie niet toe. Zij is ten andere ingegeven door de vrees aan de werkgever de verplichting op te leggen om na het einde van de arbeidsongeschiktheid de arbeider terug aan het werk te zetten. Deze vrees is ongegrond omdat, zoals gezegd, het bestaan van de overeenkomst onverminderd voortduurt en dus ook het einde op de voorgenomen tijd zal plaatshebben.

Slechts de uitvoering werd geschorst.

HOOFDSTUK XI

De werkstaking als schorsing van de arbeidsovereenkomst

AFDELING I. — *Enkele algemene begrippen.*

404. — De werkstaking is essentieel een collectief probleem en een dwangmiddel. De werkstaking bestaat in het feit dat een groep arbeiders opzettelijk, collectief, ten einde een zeker doel te bereiken, hun arbeid niet meer verrichten of althans verrichten op een manier die niet overeenstemt met de aangegane verbintenissen, met de bedoeling het werk te hervatten zodra op bevredigende wijze aan hun eisen tegemoet gekomen is.

Het recht op werkstaking, de oorzaken of verschillende vormen die de werkstaking kan aannemen, de betekenis van de werkstaking zijn alle problemen die verband houden met de arbeider in groepsverband beschouwd. De bespreking van deze problemen past minder in het kader van de individuele overeenkomst, meer in dit van de collectieve arbeidsovereenkomst. Maar het valt niet te loochenen dat er ook op het plan van de individuele arbeidsovereenkomst enkele problemen gesteld worden die hier de aandacht verdienen (G. Hélin, *La grève en droit belge, T.S.R.*, 1960, 1).

De historische uiteenzetting van de evolutie van het stakingsrecht vindt men voor Frankrijk in Durand (III, n^rs^ 249 en volg.) ; — voor Nederland in Molenaar (I, *Algemeen gedeelte,* blz. 65, 89, 590) ; voor België in Chlepner (*Cent ans d'histoire sociale en Belgique*) en Cremer (*Le syndicalisme* ; — zie eveneens B. Dubois, *De regeling van de collectieve arbeidsgeschillen in België, R.W.*, 1960-61, 1650).

Stippen wij terloops aan dat in België de wet van 24 mei 1921 de vrijheid van vereniging kwam bevestigen, wat op het gebied van het arbeidsrecht essentieel de vrijheid inhield om zich bij een vakvereniging aan te sluiten ; dit in tegenstelling met de vroegere bepalingen van ons S.W.

De staking kan georganiseerd zijn of niet. Zij kan al dan niet een oorzaak vinden in de arbeidsvoorwaarden. Zij kan gepaard gaan met nadelige gevolgen voor de andere arbeiders van hetzelfde bedrijf, of ook voor die van andere bedrijven.

Zij kan ook nadelige gevolgen hebben op de verhouding van de onderneming met derden (te late uitvoering van bestellingen).

De werkstaking kan verschillende vormen aannemen (bezetting van fabrieken, draaiende stakingsbeweging, vertraging in de arbeidsuitvoering, enz ; — zie L.P. Suetens, *La grève-techniques nouvelles et leur licéité en droit comparé, T.S.R.*, 1962, 1).

Men mag de werkstaking niet verwarren met sommige toestanden, die er enige gelijkenis mede vertonen : indien de werknemers collectief weigeren sommige overuren te verrichten, waartoe zij noch wettelijk, noch contractueel verplicht zijn, is dit geen werkstaking. De juridische gevolgen van dergelijke houding zijn niet gelijk te stellen met degene, die uit de werkstaking voortvloeien.

405. — Men mag de staking evenmin verwarren met de gewone opzegging zoals deze geregeld is in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De arbeider, die opzegging geeft, geeft hiermede te kennen dat hij uit vrije wil een einde wenst te maken aan de wederzijdse arbeidsverhoudingen. Dit is zijn recht, mits inachtneming van de wettelijke voorwaarden. De tegenpartij weet dit, want het is inherent aan iedere arbeidsovereenkomst. Het feit dat een opzegging collectief door een ganse groep zou gegeven worden, brengt hierin geen fundamenteel verschil.

De werkstaking van haar kant heeft niet tot doel een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, maar wenst deze aan te passen.

Het verschil tussen beide gevallen ligt in de bedoeling: in het eerste geval heeft degene die opzegging geeft de bedoeling het werk definitief te stoppen ; in het tweede geval niet. Het wordt slechts tijdelijk neergelegd om het naderhand te hervatten, zij het met gewijzigde voorwaarden. Ook dit is door beide partijen genoegzaam gekend. Noch de werknemers, noch de werkgevers hebben er ooit aan gedacht dat de staking gelijkstond met een definitieve opzegging.

AFDELING II. — *Gevolgen van de werkstaking.*

406. — De werkstaking, die wij hier op het oog hebben, is het volledig stopzetten van het werk. Wij laten alle andere vormen van staking er buiten, zoals werkstaking met bezetting van de werkplaatsen, draaiende werkstakingen, zitstaking, enz.

407. — De gevolgen van de werkstaking op de arbeidsverhouding zelf zijn in België niet wettelijk geregeld ; wel werd een wetsontwerp in die zin neergelegd, maar het werd nooit in de wetgevende kamers gestemd (zie *Parlem. Besch.*, Kamer, 1947-48, 24 juni 1948, nr 604).

In tegenstelling met het buitenland, waar de wetgever wel tussenbeide gekomen is. Aldus in Frankrijk, waar er zelfs een vermelding van het stakingsrecht in de grondwet van de IVe Republiek voorkomt : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent » (G. Goethals, *Het stakingsrecht in de Franse wetgeving en rechtspraak, T.S.R.*, 1958, 81).

408. — Indien de wetgever niet uitdrukkelijk tussenbeide gekomen is om de gevolgen van de werkstaking te regelen, bestaan er toch een reeks wettelijke bepalingen, die op het gebied van de sociale zekerheid de staking met arbeidsperioden gelijkstellen. De wetgever tracht dus zoveel mogelijk de schadelijke gevolgen van de werkstaking te doen verdwijnen. Zie aldus in zake werkloosheid: B.Rgt. 12 maart 1946, art. 75 ; in zake kindervergoedingen: K.B. 19 dec. 1939, art. 57 *bis* ; in zake arbeidsongevallen: wet 10 juli 1951, art. 8 (art. 6, negende lid, gecoördineerde tekst) ; in zake betaalde feestdagen: B.Rgt. 2 april 1947, art. 12.

409. — Men kan drie verschillende standpunten innemen inzake de gevolgen die de werkstaking kan hebben.

De eerste stelling houdt voor dat de staking eenvoudigweg de arbeidsovereenkomst verbreekt, de tweede, dat de overeenkomst er enkel door geschorst is. Er is tenslotte nog een derde mogelijkheid, namelijk dat de werkstaking de overeenkomst niet *ipso facto* zou verbreken, maar een reden zou zijn die aan de werkgever toelaat de verbreking door te drijven, indien hij het verlangt (zie S. David, *Les effets de la grève sur les contrats de louage de service, Recueil de travaux du centre interfacultaire du travail de l'Université de Liège,* II, 1952, blz. 43 en volg. ; — *Parlem. Besch.,* Kamer, 1956-57, n^r^ 43, blz. 1518 en volg. ; — L. Suetens, *De staking en de individuele arbeidsovereenkomsten, T.S.R.,* 1959, 113).

410. — Veruit het grootste gedeelte van onze vroegere rechtspraak was de mening toegedaan dat de werkstaking gelijkstaat met de verbreking van de overeenkomst (W.R. Bergen, 30 dec. 1948, *T.S.R.,* 1949, 222 ; — W.R. Brussel [bed.], 13 juni 1938, *R.W.D.,* 1938, 168 ; — W.R. Tubize, 28 nov. 1936, *R.W.D.,* 1938, 95 ; — W.R. Charleroi, 17 dec. 1928, *R.W.D.,* 1929, 205 ; — W.R. Charleroi, 13 juli 1928, *R.W.D.,* 1929, 74).

Dit was ook de mening van de Franse rechtspraak tot 1944, met aan het hoofd het Hof van Cassatie (zie de uitvoerige rechtspraak in Durand, III, n^r^ 289).

In deze zin eveneens de rechtsleer (Van Goethem-Geysen, n^rs^ 74, 140 : deze auteur maakt uitzondering voor de verwittigingsstaking van korte duur, die behoudens uitzonderlijk bezwarende omstandigheden niet tot gevolg heeft het contract te verbreken, *ibid.,* blz. 140 ; — Geysen, *Nov., Droit social,* I, n^r^ 168 ; — zie eveneens de opinie van Velge, I, n^rs^ 193 en 195 ; — Abel et Lagasse, II, n^r^ 1948).

Daarentegen kan evenwel worden aangevoerd, dat de staking thans als geoorloofd middel is aanvaard en de arbeider de overeenkomst zeker niet wil verbreken.

411. — De andere opvatting — werkstaking : reden tot verbreking — vindt minder jurisprudentiële toepassing, maar wordt wel in de rechtsleer verdedigd. Zij steunt op de overweging dat de staking gelijkstaat met een wanprestatie, vermits de arbeider weigert het bedongen werk te verrichten (Kamphuisen, *o.c.,* n^r^ 162) ; voor deze wanprestatie moet hij dan rekenschap geven (zie Vred. Fléron, 27 maart 1907, *B.J.,* 1907, 540 ; — W.R. Brussel, 17 nov. 1949, *onuitg.* ; — W.R. Gent [bed.], 11 maart 1930, *R.W.D.,* 1931, 156). Prof. Molenaar schijnt een tussenstelling te willen verdedigen (*Arbeidsrecht,* II, n^r^ 128) : de staking heeft wel ten doel de arbeidsovereenkomst te verbreken, maar met het aanbod opnieuw te contracteren onder andere voorwaarden.

412. — Tenslotte is een deel van onze rechtspraak, vooral dan de meest recente, de mening toegedaan dat de staking de arbeidsovereenkomst schorst. Deze oplossing wordt meestal afhankelijk gesteld van welbepaalde voorwaarden (W.R. ber. Luik, 7 mei 1960, *Jur. Liège,* 1959-60, 294 ; — W.R. Mechelen, 7 okt. 1958, *J.T.,* 1959, 29 ; — W.R. ber. Luik, 21 dec. 1957, *J.T.,* 1958, 260 ; — W.R. Waver, 25 april 1953, *T.S.R.,* 1954, 236 ; — W.R. Brussel, 27 okt. 1950, *T.S.R.,* 1951, 178 ; — W.R. Luik, 21 okt. 1949, *onuitg.*).

Zie eveneens de opinie van Velge (I, nr 194) die zich steunt op de wet van 24 mei 1921 op de vrijheid van vereniging om aan te nemen, dat de staking slechts een schorsende uitwerking heeft. Kritiek op die argumentatie vindt men in Abel en Lagasse (II, nr 1949) en in *R.P.D.B.*, (nr 523).

De idee van de schorsing wordt reeds verdedigd door Planiol (Planiol et Ripert, XI, door A. Rouast, nr 876, blz. 118) op grond van het onderscheid tussen de uitvoering en het bestaan van het contract (*anders* : Kamphuisen, *o.c.*, nr 162 : « de schorsende werking zou alleen te construeren zijn als berustende op de wilsovereenstemming van de partijen, en die is er niet.... »).

In Frankrijk kwam een beslissende wending, toen het werkstakingsrecht in de grondwet werd ingeschreven. Het hof van cassatie (28 juni 1951, *Droit social*, 1951, blz. 532) leidde daaruit af « que l'affirmation solennelle par les constituants du droit de grève, lequel est devenu une modalité de la défense des intérêts professionnels, ne peut logiquement se concilier avec la rupture du contrat de travail, qui résulterait de l'exercice de ce droit » (Durand, III, nr 292).

Dit werd naderhand opgenomen in artikel 4 van de wet van 11 februari 1950 waarbij werd bepaald « que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié ».

413. — Opdat de werkstaking de schorsing en niet de verbreking van de overeenkomst zou medebrengen, moeten sommige voorwaarden vervuld zijn :

1. — dat de werkstaking betrekking zou hebben op de arbeidsvoorwaarden (W.R. Luik, 21 okt. 1949, *onuitg.*). Volgens de werkrechtersraad in beroep te Luik (23 febr. 1963, *T.S.R.*, 1963, 129) verbreekt de staking de arbeidsovereenkomst wanneer zij geen wijziging in de clausules van het persoonlijk arbeidscontract beoogt.

2. — dat de werkstaking voorafgegaan weze door een verzoeningspoging, waarvan het mislukken officieel wordt vastgesteld. Dit staat met andere woorden voor de collectieve overeenkomsten gelijk met het geven van een regelmatige stakingsopzegging ; zulke voorafgaande procedure kan reeds paritair vastgelegd zijn. Deze zal dan moeten nageleefd worden. Was dit niet het geval, dan zal de stakende partij het bewijs moeten leveren, dat zij de nodige pogingen heeft aangewend om tot een redelijke overeenkomst te komen.

(Het voorafbestaan van dergelijke voorwaarden wordt o.m. *a contrario* geëist door de W.R. Brussel, 27 okt. 1950, *T.S.R.*, 1951, 178 ; — reeds vroeger eiste de W.R. Charleroi, 18 jan. 1928, *R.W.D.*, 1932, 20, dat er tenminste een voorafgaande contactneming gezocht was met de werkgever).

414. — Het is duidelijk dat de werkstaking, die het gevolg is van het feit dat de werkgever zelf zijn verplichtingen niet nakomt, steeds de overeenkomst schorst en niet verbreekt. De werknemers handelen dan krachtens de *exceptio non adimpleti contractus,* zoals dit bij de wederkerige verbintenissen altijd mogelijk is.

415. — Bij nader onderzoek van de werkstaking zelf, en de rechtspraak die daarover bestaat, dringen de volgende besluiten zich op.

Gezien in het kader van de hedendaagse sociaal-economische samenleving, kan de werkstaking hetzij de verbreking, hetzij de schorsing medebrengen.

Het kan een verbreking zijn van de overeenkomst : dit zal het geval zijn, telkens de werknemers het werk neerleggen om motieven, die buiten de arbeidsverhouding liggen en uit kwade trouw. In die gevallen kan men moeilijk staande houden dat de werknemers in feite geen einde willen maken aan de overeenkomst. Men moet de gevolgen aanvaarden van wat men doet.

Treedt men buiten de arbeidsverhouding door deze ondergeschikt te maken aan daaraan totaal vreemde motieven, dan maakt men een einde aan de overeenkomst die op een wederzijdse arbeidsverplichting, maar ook op wederzijds vertrouwen was gesteund.

De gevolgen van dergelijke houding zijn voor rekening van degenen, die ze uitlokken.

Werkstaking is eveneens een reden tot verbreking, telkens wanneer zij wel om arbeidsvoorwaarden — zelfs *sensu lato* opgevat — wordt uitgeroepen, maar hetzij gepaard gaat met laakbare handelingen, hetzij geschiedt zonder inachtneming van de daartoe vereiste vormen. De gevolgen van dergelijke werkstaking zijn beperkt tot de schade die uit de laakbare handelingen zelf voortvloeit of die het rechtstreeks gevolg is van de ontstentenis van opzegging.

416. — Staking staat gelijk met schorsing van de overeenkomst, telkens zij aangewend wordt om arbeidsvoorwaarden te verbeteren, correct wordt gevoerd, en na aanzegging van de vereiste vormen (opzegging en verzoeningspoging). Mocht bij dergelijke werkstaking economische of andere schade ontstaan voor de werkgever of voor de werkwillige arbeiders, dan zijn de stakende werknemers tot geen schadeloosstelling verplicht. Behalve mits toepassing van de vereiste opzeggingsperiode, is het de werkgever in deze gevallen ook niet mogelijk zelf aan de overeenkomst een einde te maken.

Deze opvatting schijnt volledig gerechtvaardigd onder meer om twee redenen, hoewel het moet toegegeven worden dat deze motivering in feite meer rekening houdt met de sociale werkelijkheid dan met de strenge toepassing van de beginselen van ons privaatrecht.

Inderdaad volgende argumenten pleiten ontegensprekelijk ten voordele van de theorie die de verbreking of de reden tot verbreking voorstaat. Ten eerste het feit dat iedere werkstaking een eenzijdige, gewilde wanprestatie vanwege een der contractanten uitmaakt; ten tweede het feit dat de staking niet als oorzaak van schorsing in de wet is opgenomen, terwijl de aanduiding van de oorzaken van schorsing, zoals de andere uitzonderingen op de uitvoering van de overeenkomst, limitatief moet zijn.

Daartegenover echter staan de feiten én van de hedendaagse collectieve arbeidsorganisatie, én van de werkelijke inhoud en omvang van de arbeidsverhoudingen. Enerzijds is het immers onloochenbaar dat de hedendaagse arbeidsbetrekkingen zodanig georganiseerd zijn, dat zij zelf regelen wanneer en hoe aan de overeenkomsten betreffende de arbeidsmodaliteiten een einde kan gemaakt worden. Dit impliceert dat beide partijen de werkstaking als drukkingsmiddel voorzien en aanvaarden, wel wetende dat zij naderhand de stakende werknemers in de onderneming verder zullen opnemen aan de aldus collectief overeengekomen nieuwe voorwaarden.

Anderzijds weet iedere werkgever bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, dat de modaliteiten ervan door werkstaking kunnen gewijzigd worden.

Daarbij komt dan nog, wat door sommige auteurs en rechtspraak wordt beklemtoond : dat de werkstakers in feite geen einde willen maken aan de overeenkomst (W.R. Luik, 21 dec. 1957, *J.T.*, 1958, 260).

Dit argument is tamelijk zwak omdat, welke ook hun bedoeling weze, de stakende arbeiders in feite een einde maken aan de overeenkomst door

hun voornaamste verplichting te verwaarlozen (zie eveneens S. David, *o.c.*, nr 55).

Dit laatste weegt niet op tegen de realiteit van de sociaal-economische verhoudingen waarin aan de werkstaking een zekere plaats en betekenis wordt toegekend. Moet deze realiteit dan de voorrang krijgen op de juridische toestand, die thans nog gekenmerkt is door een onmiskenbare contractuele inslag ? Ongetwijfeld, omdat het in de huidige samenleving niet denkbaar is dat de arbeidsovereenkomst als rechtsband zou tot stand komen zonder, zij het dan impliciet of stilzwijgend, erkenning en aanvaarding van toestanden, gewoonten en sociale verhoudingen, die op dit ogenblik niemand meer kan negeren (Van Goethem-Dillemans, *Handboek van het Belgisch sociaal recht*, blz. 113 ; — W.R. Antwerpen, 13 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, 217).

417. — Gevolgen van de werkstaking ten aanzien van het niet stakende personeel.

Tegenover deze arbeiders kan natuurlijk geen sprake zijn van contractverbreking. Ook wordt vrij algemeen aangenomen dat voor hen het contract geschorst wordt (Van Goethem-Geysen, nrs 74, 140) met dien verstande dat de langdurige staking voor de werkwilligen het verbreken van de overeenkomst tot gevolg kan hebben op grond van overmacht (Van Goethem-Geysen, nr 74).

(Zie omtrent deze aangelegenheid : W.R. ber. Antwerpen, 23 dec. 1960, *R.W.*, 1960-61, 950 ; *T.S.R.*, 1961, 50 ; — noot A. Lagasse, *T.S.R.*, 1960, 216 ; — L. Suetens, *De staking en de individuele arbeidsovereenkomsten*, *T.S.R.*, 1959, 113 ; — W.R. Philippeville, 22 okt. 1955, *T.S.R.*, 1955, 102 ; — W.R. Paturâges, 21 juni 1960, *T.S.R.*, 1962, 123 ; — W.R. Vilvoorde, 9 mei 1961, *T.S.R.*, 1962, 124 ; beide vonnissen met noot J.P. Suetens).

Sommigen kennen aan de werkwillige arbeider een recht op schadeloosstelling toe (Geysen, *Nov., Droit Social*, I, nr 169) die evenwel niet t.o.v. de werkgever kan geëist worden, omdat de werkstaking niet aan hem te wijten is (Kamphuisen, nr 163).

Interessant in dat opzicht is de opvatting van Nikisch (nrs 497 en volg.), die het *Reichsgericht* goedkeurt dat van oordeel was dat de arbeidswilligen, die geen werk kunnen uitvoeren, ook geen loon kunnen ontvangen, omdat de arbeider niet als enkeling tegenover de werkgever staat, maar als lid van een sociale groep, te meer daar de werkstaking in de huidige samenleving een aanvaard middel is om looneisen te regelen.

418. — In het bijzonder moet ook de aandacht gevestigd worden op de overeenkomsten voor een bepaalde duur of een welbepaald werk aangegaan. Hier is het zo dat zij niet door de wil van een der partijen voortijdig kunnen opgezegd en beëindigd worden, omdat de tijdsduur of het afmaken van het werk een essentieel element is van de overeenkomst. Deze loopt dus door, ook gedurende de werkstaking, zodat de overeenkomst op de voorziene tijd een einde zal nemen.

Indien deze bepaling van tijdsduur in de overeenkomst opgenomen is, doen de partijen dit om welbepaalde redenen. Naargelang van de omstandigheden zal moeten uitgemaakt worden of de staking deze redenen in feite vernietigt, zodat de werkstaking dan een reden zou zijn om de overeenkomst te verbreken.

(Werkstaking : staat gelijk met breuk van deze arbeidsovereenkomst ; — W.R. Mechelen, 7 okt. 1958, *J.T.*, 1959, 29).

HOOFDSTUK XII

Schorsing ingevolge de wet van 19 augustus 1948 (prestaties van algemeen belang in vredestijd)

419. — De wet van 18 augustus 1948, aangevuld en gewijzigd door de wet van 10 juni 1963 (*Staatsblad,* 2 juli 1963) regelt de werking van de ondernemingen in geval van uitzonderlijke omstandigheden (staking, lockout, dringende herstellingen....). Door de paritaire comités kunnen in de verschillende bedrijfstakken maatregelen uitgevaardigd worden in boven bedoelde omstandigheden. De wet bepaalt dat de aard van de arbeidsverhouding geen wijziging ondergaat: de arbeidsovereenkomst gaat dus onveranderd verder.

Er is evenwel één uitzondering: het recht om een einde aan de overeenkomst te maken is gedurende de duur van deze periode geschorst.

De arbeider kan dit niet, vermits hij krachtens dwingende bepalingen zijn arbeidsprestatie verder moet leveren, maar de werkgever kan dit evenmin. De wet (art. 6) verbiedt hem dit, tenware hij daartoe een speciale machtiging zou krijgen vanwege de paritaire comités of bepaalde staatsambtenaren.

Was er een opzegging, dan wordt de loop ervan eveneens geschorst om pas te hernemen nadat de periode van speciale opeising heeft opgehouden te bestaan.

TITEL VII

HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

420. — De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden vermeldt in artikel 16 volgende wijzen, waarop de overeenkomst een einde kan nemen :

1. — Krachtens de gewone manier waarop alle overeenkomsten een einde nemen in overeenstemming met de regelen van het burgerlijk recht.

2. — Bij het overlijden van de werkman ; maar niet bij het overlijden van de werkgever.

3. — Door de wil van één der partijen (opzegging).

4. — Door de wil van één der partijen, wanneer een gerechtvaardigde grond tot een contractbreuk bestaat.

5. — Door overmacht.

Kort vóór het drukken van dit trefwoord werd de zogenaamde eenheidswet of herstelwet in de wetgevende kamers besproken en gestemd. Haar doel was erop gericht de economische expansie in de hand te werken. Daarom had een belangrijk hoofdstuk betrekking op de tewerkstelling. Krachtens het wetsontwerp (*Parlem. Besch.*, Kamer, 1959-60, nr 649) kan het recht van de werkgever om zijn personeel te ontslaan of werkloos te stellen gereglementeerd worden. Het ontslag en de invoering of wijziging van een regeling van gedeeltelijke arbeid kunnen aan een voorafgaande toelating of aangifte onderworpen worden. Koninklijke en Ministeriële besluiten zullen deze aangelegenheid regelen.

(Zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Algemeen deel*], nr 49).

HOOFDSTUK I

Beëindiging door wederzijdse toestemming

421. — In de eerste plaats moeten de gevolgen onderzocht worden van artikel 1234 B.W.: aan de overeenkomsten kan door wederzijdse toestemming van de contracterende partijen steeds een einde worden gemaakt. Er is geen wettelijke bepaling die aan de werknemers verbiedt een akkoord te sluiten met de werkgever, waarbij aan de overeenkomst op een bepaalde datum of onmiddellijk een einde zal worden gemaakt. Beide partijen zouden aldus de wettelijke termijnen van opzegging, zoals deze in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomen, over het hoofd kunnen zien. Wat echter niet toegelaten ware, is dat de werknemer van te voren van deze wettelijke opzeggingstermijnen afstand zou doen.

Ook de werkgever kan niet vooraf bedingen dat aan de overeenkomst een einde zal gemaakt worden krachtens zijn uitsluitende wilsbeschikking zonder de wettelijke termijnen in acht te nemen.

Vroeger kon wel in het werkplaatsreglement bepaald worden dat geen opzegging nodig was. Dit is thans niet meer mogelijk (zie verder, nr 436).

HOOFDSTUK IX

Ontslag van de werknemers en sluiting van de onderneming

535. — In het *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1960 verscheen de wet van 27 juni 1960, betreffende de schadeloosstelling van werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. Deze wet, die in voege is getreden op 30 juni 1960, is van toepassing gedurende 3 jaar, op alle werkgevers die tenminste 50 werknemers in dienst hebben op 30 juni van het vorig jaar. Zij werd verlengd tot 30 juni 1965 door het koninklijk besluit van 24 juni 1963 (*Staatsblad,* 29 juni 1963). Wij willen dit hier in het kort behandelen (zie studie van M. Taquet, *La loi du 27 juin 1960, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, J.T.,* 1960, 537).

Algemeen principe.

536. — De wet heeft als doel de werkgevers die hun onderneming sluiten, te verplichten een vergoeding te betalen aan hun werknemers.

Onder « sluiting van onderneming » moet men verstaan :

— de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van een onderneming van het ogenblik af dat de stopzetting het ontslag van tenminste 75 % van het personeel tot gevolg heeft ;

— de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van een afdeling van een onderneming, van het ogenblik af dat die stopzetting het ontslag van 40 werknemers, die tenminste 75 % van het personeel van deze afdeling vertegenwoordigen, tot gevolg heeft.

De vermindering met 75 t.h. van het tewerkgesteld personeel wordt berekend in verhouding tot het gemiddelde van het tijdens de twaalf vorige maanden in de onderneming of in de afdeling tewerkgesteld personeel (art. 2).

De « onderneming » in de zin van deze wet is « de technische bedrijfseenheid » zoals bepaald bij de wet van 20 september 1948, op de ondernemingsraden (art. 2). Praktische moeilijkheden kunnen zich voordoen waar er moet beslist worden wat tot de « hoofdactiviteit » van een onderneming behoort en wat niet.

Toepassingsgebied.

537. — a) De wet is van toepassing op alle werkgevers die op 30 juni

van het voorgaande jaar minstens 50 arbeiders tewerk stellen (art. 1). Gezien de strekkingen van deze wet beperkt zij zich tot bedrijven met een economisch doel ter uitsluiting van v.z.w., beroepsverenigingen enz. (M. Taquet, *J.T.*, 1960, 537, nr 5).

Dit getal kan voor sommige bedrijfstakken door een koninklijk besluit verminderd worden, of op voorstel van een paritair comité gewijzigd worden. Het begrip arbeider moet breed opgevat worden : het bedoelt zowel handarbeiders als bedienden (*Med. V.B.N.*, 1960, nr 19).

b) Wat de werknemers betreft, deze zullen van de wet genieten voorzover zij zekere voorwaarden vervullen. Sommige werknemers werden door een koninklijk besluit van de toepassing van deze wet uitgesloten, bijvoorbeeld deze tewerkgesteld in de kolen- en staalindustrie, en sommige seizoenbedrijven zoals conserven- en confituurfabrieken, havens en sommige scheepsherstellingswerven (Zie K.B. 18 juli 1960).

Vergoeding wegens ontslag.

538. — De werknemers (handarbeiders of bedienden) die tewerkgesteld waren in een onderneming, die gesloten wordt, hebben recht op een speciale vergoeding.

a) Vereisten die in hoofde van de werknemer moeten vervuld zijn.

De werknemer, die tenminste vijf jaar anciënniteit heeft in de onderneming, kan, behoudens ernstige reden die zijn ontslag zonder opzegging rechtvaardigt, aanspraak maken op een vergoeding wegens ontslag, wanneer zijn arbeidsovereenkomst, gesloten voor onbepaalde duur, door de werkgever verbroken wordt, hetzij binnen twaalf maanden die aan de sluiting van de onderneming voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting, hetzij in de loop van de twaalf maanden die volgen op deze sluiting (art. 4).

Door de eis te stellen van het bestaan van een contract van onbepaalde duur, bedoelde de wetgever onder meer de seizoenarbeiders uit te sluiten.

De voorwaarde van anciënniteit moet vervuld zijn op de dag van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de berekening van de anciënniteit in de onderneming dient rekening gehouden met de periode tijdens dewelke de werknemer zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming is gebleven, evenals de perioden van onvrijwillige werkloosheid, onmiddellijk voorafgegaan en gevolgd door een periode van tewerkstelling in dezelfde onderneming (art. 6, *in fine*).

b) Bedrag van de vergoeding.

539. — 5.000 F voor de werknemers wier anciënniteit in de onderneming tenminste vijf jaar en minder dan tien jaar bedraagt ;

— 10.000 F voor de werknemers wier anciënniteit in de onderneming tenminste tien jaar en minder dan twintig jaar bedraagt ;

— 15.000 F voor de werknemers wier anciënniteit in de onderneming tenminste twintig jaar bedraagt.

Deze bedragen kunnen bij middel van een koninklijk besluit aangepast worden (art. 7).

c) Cumul.

540. — De wet bepaalt dat de vergoeding waarvan hierboven sprake, kan gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoedingen, de werkloosheidsuitkeringen, de gezinsvergoedingen en de vergoedingen voortspruitende uit de toepassing van de wet betreffende de werknemers beschermd door de wet op de ondernemingsraden en op de comités voor veiligheid en hygiëne.

Men lette wel op, indien de sluiting van de onderneming gebeurt om economische en technische redenen, voorafgaandelijk aanvaard door het bevoegd paritair comité, dan is er geen sprake van betaling van een buitengewone vergoeding, wel natuurlijk van de vergoeding op basis van de wet van 30 juni 1960.

d) Schuldenaar van de vergoeding.

541. — 1) In principe geschiedt de betaling van deze vergoeding door de werkgever.

2) Bij gebreke van betaling door de werkgever binnen de 15 dagen die volgen op de sluiting van de onderneming, zal de betaling aan de betrokken arbeiders geschieden door het « Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers ».

In dit geval zal de werkgever ertoe gehouden zijn aan het fonds het bedrag van de vergoedingen terug te betalen die deze laatste heeft uitgekeerd.

e) Tijdstip van de betaling.

542. — Binnen vijftien dagen volgend op het beëindigen van het contract of, wanneer het beëindigen van het contract aan de sluiting der onderneming voorafgaat, binnen vijftien dagen die de sluiting volgen.

Stichting van een speciaal fonds.

543. — Artikel 9 van de wet richt een speciaal fonds in met rechtspersoonlijkheid. Dit fonds wordt gesticht voor drie jaar en kan desgevallend door een koninklijk besluit voor twee jaar verlengd worden.

1) Beheer: het beheer van dit fonds is toevertrouwd aan het beheerscomité van de rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid.

2) Bijdragen: de inkomsten van het fonds bestaan uit de opbrengst van de bijdragen door de werkgevers gestort aan de rijksmaatschappelijke zekerheid.

De werkgever die minstens 50 arbeiders tewerkstelt op 30 juni 1959 is gehouden in 1960 en in 1961 aan de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid een jaarlijkse bijdrage te storten van 30 F per werknemer van zijn onderneming, onderworpen aan de sociale zekerheid en tewerkgesteld in de loop van het tweede kwartaal van het jaar voor hetwelk de bijdrage verschuldigd is.

Een koninklijk besluit kan de verplichting opleggen om in 1962 dezelfde bijdrage te betalen.

De betaling van deze bijdrage aan de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid zal gebeuren binnen dezelfde termijn, vastgesteld voor het betalen van de bijdrage van de sociale zekerheid voor het tweede semester van elk der jaren 1960, 1961 en eventueel 1962.

De niet-betaling binnen de termijn brengt de toepassing mede van de opslag- en verwijlinteresten berekend volgens hetzelfde bedrag en in dezelfde voorwaarden als deze die vastgesteld zijn voor de bijdragen van de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid.

Inlichtingen.

544. — A) In geval van sluiting van een onderneming, moet de werkgever het fonds in kennis hiervan stellen. Een koninklijk besluit zal de voorwaarden en modaliteiten van deze bekendmaking bepalen (zie het K.B. van 18 juli 1960, art. 3 en 6).

B) Eveneens moeten de arbeiders verwittigd worden en sommige bevoegde overheden. De paritaire comités zijn geroepen om de modaliteiten te bepalen waarin deze speciale informatieopdracht moet geschieden. Bij gebrek aan beslissing in het paritair comité vóór 31 december 1960 kunnen deze informatiemaatregelen voorgeschreven worden door een koninklijk besluit (zie het K.B. van 12 okt. 1962, *Staatsblad,* 18 okt. 1962).

Betwistingen.

545. — De bevoegdheid wordt verdeeld over de vrederechters en de werkrechtersraden. De eerste zijn bevoegd voor alle betwistingen tussen de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid en de werkgevers betreffende de betaling van de bijdragen, of voor alle betwistingen tussen het fonds en de werkgevers betreffende de terugbetaling van de voorgeschoten ontslagvergoedingen. De tweede zijn bevoegd omtrent alle betwistingen tussen werknemers en werkgevers of tussen werknemer en het fonds. Bestaat er geen werkrechtersraad, dan is de vrederechter bevoegd.

Verjaring.

546. — De eis die de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid tegen de werkgevers bezit ter betaling van de bijdragen, en de eis van het fonds tot terugvordering van de vergoedingen verjaart na drie jaar.

De overige rechtsvorderingen o.m. de rechtsvorderingen van de werknemers verjaren, zoals dit gewoonlijk is voor rechtsvorderingen in zake arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK X

Na de opzegging, of de verbreking, op het einde van de overeenkomst

547. — Na de opzegging staan beide partijen vrij tegenover elkander : er is dan noch arbeids- noch loonsverplichting meer.

Er kunnen evenwel nog andere verplichtingen bestaan : zoals het concurrentieverbod (zie boven, nr 120). Dit is vanzelfsprekend rechtsgeldig voor zover het rechtsgeldig overeengekomen was.

Is geldig het beding van niet concurrentie dat vermeld stond in de overeenkomst van een minderjarige, gesloten op tussenkomst van de vader als de wettelijke beheerder ; doch niet het strafbeding dat de overtreding bestraft, want dergelijk beding biedt dezelfde gevaren als de dading. Bijgevolg moet de werkelijke schade begroot worden (W.R. Charleroi, 6 juli 1948, *R.W.D.*, 1949, 219).

De rechtspraak laat zich hierbij leiden door het beginsel van de vrijheid van arbeid. Een absoluut concurrentieverbod zonder beperking van tijd of omvang is dan ook ongeldig (W.R. Brussel, 7 nov. 1932, *R.W.D.*, 1934, 148 ; — W.R. Luik, 25 april 1931, *Jur. Liège*, 1931, 328).

De rechtspraak zal zich eveneens mogen laten leiden door het feit dat dit niet-concurrentiebeding ongeldig is voor bedienden, die minder dan 120.000 F per jaar verdienen (art. 25, gew. wet 7 aug. 1922).

Het ware onlogisch dit dan ook al te streng aan handarbeiders op te leggen, vooral wanneer zij minder verdienen.

In artikel 24 *bis*, dat door de wet van 10 december 1962 aan de oude tekst toegevoegd werd, staat thans hetzelfde voorschrift te lezen als in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Het bepaalt dat de kwijting voor saldo van rekening door de arbeider afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, niet betekent dat de arbeider van zijn rechten afziet. Commentaar hieromtrent zal te vinden zijn in het Tw. *Arbeidsovereenkomst* (*bedienden*). Dit artikel is immers de weergave van wat in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden geschreven staat. Tijdens de discussie werd daarenboven gepreciseerd dat de woorden « op het ogenblik dat het contract een einde neemt » niet te textueel moeten opgenomen worden, en zeker geen nauwkeurige datum bedoelden, maar veeleer moeten opgevat worden in de zin van « ter gelegenheid van het einde van de overeenkomst » (*Parlem. Hand.*, Kamer, 3 juli 1962, 11).

HOOFDSTUK XI

De verjaring

548. — De wet van 4 maart 1954 bracht eveneens een grondige wijziging aan de verjaringstermijnen die door de wet op de arbeidsovereenkomst in artikel 6 waren vastgelegd.

Dit artikel was onder het regime van de wet van 10 maart 1900 een bevestiging en uitbreiding van artikel 2271 B.W., waarbij alle rechtsvorderingen van arbeiders en dagloners betreffende de betaling van hun daghuur na zes maanden waren verjaard. Deze verjaring steunde, wat betreft de betaling van de lonen, op een vermoeden van betaling. De tegenpartij kon dus het geding verliezen omdat zij weigerde de gedingsbeslissende eed af te leggen (art. 2275 en 1361 B.W.), zodat de verjaring evenmin kon ingeroepen worden door de werkgever die bekende het loon niet te hebben betaald.

De stelling was echter anders wat de overige rechtsvorderingen betreft (degene dus die geen betrekking hebben op de betaling van het loon) ; hier had de verjaring van 6 maanden wel een bevrijdend karakter (Velge, *Elements de Droit Industriel,* I, nr 196 ; — Van Goethem-Geysen, nr 182 ; — *vgl. R.P.D.B.,* nr 613).

549. — Thans is de toestand de volgende (art. 6, gew. door art. 3, w. 4 maart 1954) : alle rechtsvorderingen, die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren :

1) ofwel drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan zonder dat deze termijn één jaar na het beëindigen van de overeenkomst mag overschrijden ;

2) ofwel één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Deze verjaring berust daarenboven, wat de rechtsvorderingen wegens betaling van het loon aangaat, niet meer op een vermoeden van betaling, maar op de algemene rechtsgronden, die de verjaring rechtvaardigen.

Er kan dan ook geen gedingsbeslissende eed meer opgedragen worden. Deze verjaring heeft in alle gevallen, dus ook wat het loon betreft, een extinctief of bevrijdend karakter. Zij wijkt af van artikel 2271 en is absoluut (Horion, *Précis de législation sociale,* nr 62 ; — *Parlem. Besch.,* Senaat, 1953-54, verslag, nr 170, blz. 11).

De voorbereidende werken en inzonderheid de verslagen zijn wel heel duidelijk in dat opzicht (zie aldus het verslag van de h. Houben, Senaatscommissie, *Parlem. Besch.,* zitting 1953-54, nr 170, blz. 10).

De uitzonderingen, die tot 1954 in de wet waren voorzien, werden in de nieuwe tekst niet opgenomen. Het blijkt wel de bedoeling van de wetgever geweest te zijn alle betwistingen aan hetzelfde regime te onderwerpen. Maar ook hier blijft de regel *specialia generalibus derogant* van toepassing,

zodat alle aangelegenheden die door een bijzondere tekst worden geregeld, zoals de vordering tot vergoeding van de schade voortspruitende uit arbeidsongevallen, verjaren na een termijn die aldaar bepaald is.

Meer in het bijzonder wat betreft de arbeidsongevallen mag er op gewezen worden dat de rechtsvorderingen na drie jaar verjaren (art. 28, wet 24 dec. 1903), maar met dien verstande dat zij ook na het verbreken van de arbeidsovereenkomst nog gedurende drie jaar kunnen ingesteld worden, wat niet het geval is voor de andere vorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voortspruiten (art. 6, wet op de arbeidsovereenkomsten).

550. — De termijnen van drie jaar en een jaar beginnen te lopen op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst ophoudt te bestaan, op het ogenblik van de feiten of op het ogenblik waarop de verbintenis had moeten uitgevoerd worden. Aldus zal een rechtsvordering tot uitbetaling van het loon kunnen ingesteld worden tot drie jaar na de betalingsdatum, zelfs als deze betalingsdatum later dan de gepresteerde arbeid valt.

Naar het voorbeeld van de heer verslaggever Houben (*Parlem. Besch.*, Senaat, 1953-54, n° 170, blz. 12) kan een werkman, die een te laag loon ontving op 31 januari 1952 een vordering tot uitbetaling van het tekort instellen tot 31 januari 1955 indien hij in dienst blijft, en tot 31 december 1953 indien zijn contract op 31 december 1952 een einde zou hebben genomen (*vgl.* W.R. Luik, 7 okt. 1961, *T.S.R.*, 1962, 28).

551. — Bij de berekening van deze termijn dient de aandacht gevestigd te worden op de gewone regelen van het burgerlijk wetboek inzonderheid op die van artikel 2260 waarbij wordt vastgesteld dat de verjaring per dag en niet per uur berekend wordt. De dag van het afbreken van de arbeidsbetrekkingen is evenwel niet in de termijn begrepen : *dies a quo non computatur in termine,* terwijl artikel 2261 de *dies ad quem* wel in de verjaringstermijn begrijpt. Hij zal dus medegerekend worden, zelfs al ware deze dag een feestdag, betaalde verlofdag of al viel hij in een periode van werkloosheid.

In tegenstelling met de vroegere tekst, wordt in de nieuwe geen onderscheid meer gemaakt indien het feiten geldt, die met bedrog waren gepleegd of niet. De termijn begint niet te lopen vanaf de bekendmaking van deze feiten, maar vanaf de feiten zelf.

Wie mag deze verjaring inroepen?

552. — Iedereen die partij was bij een arbeidsovereenkomst, dus zowel de werknemer als de werkgever.

De curator van een failliet verklaarde werkgever kan deze eveneens inroepen. Zij kan door een werknemer tegen de curator ingeroepen worden.

De rechtbank kan ze niet ambtshalve inroepen (art. 2223 B.W.).

553. — Voor welke feiten kan deze verjaring ingeroepen worden ? De verjaring dekt alle feiten en rechtsvorderingen, die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, zegt artikel 6. Het doet er niet toe of zij al dan niet bekend waren, of de aanleiding ertoe bij de werkgever of werknemer berustte, wat ook de oorzaak weze van de schade.

De vroeger gemaakte uitzondering die betrekking had op het openbaar maken van fabricatiegeheimen heeft hier opgehouden te bestaan. Dit geldt natuurlijk niet

voor het naderhand openbaar maken van fabricatiegeheimen. Dit heeft niets meer met de arbeidsovereenkomst te maken, zodat hier de gewone termijnen van verjaring van toepassing zijn.

554. — Deze verjaring kan volgens de gewone regelen geschorst of gestuit worden. De wet van 9 juli 1926 op de werkrechtersraden vestigt in haar artikel 53 de aandacht op een vorm van schorsing nl. de oproeping in verzoening.

Zij herbegint opnieuw te lopen van zodra de verzoeningsprocedure beeindigd is, d.i. op de datum van het proces-verbaal van niet verzoening (Cass., 22 dec. 1961, *T.S.R.*, 1962, 72). Aldus wordt een einde gesteld aan jarenlange discussie (zie noot, *T.S.R.*, 1962, 74).